

»Her mit dem schönen Leben« oder doch nur »Gute Arbeit«?

**Eine Untersuchung von Arbeitsbegriffen im Kontext
beschäftigtenorientierter Instrumente der Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di**

Inauguraldissertation
zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie

dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
und Philosophie

der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Carmen Strehl
aus Regensburg

2018

Betreuerin: Prof. Dr. Annette Henninger

Vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
und Philosophie an der Philipps-Universität Marburg (Hochschulkennziffer 1180)
als Dissertation angenommen am 29.05.2019
(Datum Annahme durch die Prüfungskommission/i.d.R. Tag der Disputation)

Tag der Disputation/mündlichen Prüfung: 29.05.2019

1. Gutachterin: Prof. Dr. Annette Henninger
2. Gutachterin: Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung: ver.di beschäftigtenorientierte Instrumente im Kontext gesellschaftlicher Arbeitsteilung.....	1
2. Gewerkschaftsforschung und feministische Arbeitsforschung: Plädoyer für eine Verzahnung. .9	
2.1 <i>Gewerkschaften zwischen Krise und Erneuerung</i>	9
2.1.1 Gewerkschaften in den Industriellen Beziehungen.....	11
2.1.2 Gewerkschaftliche Erneuerungsansätze: Theoriebildung auch für die Dienstleistungsbranche?.....	15
2.1.3 Gewerkschaftliche Forschung – erste Schritte aus dem Industrialismus.....	24
2.2 <i>Für Erwerb, Care oder Reproduktion: Arbeit im gesellschaftlichen Kontext</i>	25
2.2.1 Personenbezogene Dienstleistungsarbeit als breites Untersuchungsfeld: Enger und loser Personenbezug.....	30
2.2.2 Arbeit und ihr Wandel in der wissenschaftlichen Debatte.....	43
2.2.3 Unter Einbeziehung weiblicher* Tätigkeiten: Feministische Arbeitsforschung.....	51
2.3 <i>Gewerkschaftsforschung und feministische Arbeitsforschung sinnvoll zusammengedacht</i>	61
3. Theoretische Grundlagen und Dimensionen für die Betrachtung von Arbeit.....	62
3.1 <i>Prekärsein, Prekarität und gouvernementale Prekarisierung nach Lorey</i>	62
3.1.1 Prekärsein als Grundbedingung menschlichen Lebens.....	64
3.1.2 Prekarität als ungleiche Risikoverteilung.....	66
3.1.3 Gouvernementale Prekarisierung als Regelsystem.....	69
3.1.4 Sorge-Strukturen als Folge von Prekarität und Prekärsein.....	70
3.2 <i>Soziabilität von Arbeit – eine umfassende Leitidee</i>	72
3.2.1 Die externe Dimension von Arbeit.....	74
3.2.2 Die interne Dimension von Arbeit.....	79
3.2.3 Die gesellschaftlich-politische Dimension von Arbeit.....	82
3.3 <i>Menschliche Prekarität und die Dimensionen von Arbeit im Rahmen der Debatte um den Arbeitsbegriff in ver.di</i>	83
4. Forschung im Dienstleistungsbereich: Methode und Herangehen an die Untersuchung.....	86

4.1 Methodische Grundlagen und Fokussierungen.....	86
4.1.1 Im Fokus: ver.di Arbeitsbegriff im Kontext feministischer Arbeitsforschung.....	89
4.1.2 Methodische Herangehensweise.....	91
4.2 ver.di beschäftigtenorientierte Instrumente in der Untersuchung.....	100
4.2.1 Die Initiative Gute Arbeit bei ver.di: Daten für Gewerkschaftspolitik.....	101
4.2.2 Organizing: Mehr als ein Methodenkoffer zur Mitgliedergewinnung?.....	104
4.2.3 Personenbezug bei Amazon und in den evangelischen Kitas.....	108
5. Arbeit in ver.di beschäftigtenorientierten Instrumenten zwischen Themenvielfalt und Ausblendungen.....	114
5.1 Von Themenvielfalt, Ausblendungen und Abwertungen.....	114
5.1.1 Gesellschaftliche Bedeutung von (Erwerbs)Arbeit.....	116
5.1.2 Anerkennung der Arbeit.....	126
5.1.3 Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungen.....	135
5.1.4 Soziale Absicherung und Erwerbsarbeit.....	139
5.1.5 Soziale Interaktionen in der Erwerbsarbeit.....	150
5.1.6 Arbeitszeit und wirkliche Freizeit.....	160
5.1.7 Finanzielle Absicherung über Erwerbsarbeit: Zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit.....	172
5.1.8 Zwischenfazit: Fixierung auf das NAV trotz Themenvielfalt.....	180
5.2 Unsichtbare Reproduktionsarbeit.....	181
5.2.1 Reproduktionsarbeit in ver.di beschäftigtenorientierten Instrumenten.....	182
5.2.2 Das Teilzeitparadox.....	186
5.2.3 Die ungesehene Sorge für Kinder.....	191
5.2.4 Haushaltsführung als Privatsache.....	194
5.2.5 Selbstreproduktion: Gesundheitserhalt und Erwerbsarbeit.....	195
5.2.6 Selbstreproduktion: Arbeitspausen in der Erwerbsarbeit.....	206
5.2.7 Zwischenfazit: Reproduktionsarbeit als Randnotiz für den gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff.....	209
5.3 Ausschlüsse in ver.di beschäftigtenorientierten Instrumenten.....	209
5.3.1 Ausschluss von atypisch Beschäftigten.....	210
5.3.2 Zuschreibungen auf der Achse »Race«.....	214
5.3.3 Ausschluss von Alleinerziehenden.....	218
5.3.4 Zwischenfazit: Ausschlüsse entlang der Achsen Race – Class - Gender.....	221

5.4 Organizing-Kampagnen zwischen ergebnisoffener Themenfindung und ungehörten Stimmen.....	222
5.4.1 Arbeits- und Lebenswelt der Erzieher*innen.....	223
5.4.2 Arbeits- und Lebenswelt der Amazon-Beschäftigten.....	227
5.4.3 Ähnliche Themen – unterschiedliche Einschätzung durch die ver.di-Hauptamtlichen	229
5.4.4 Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten zwischen Skandal und Normalität.....	232
5.5 Gewerkschaftliche Ziele zwischen Status Quo und Zukunftsvisionen.....	232
5.5.1 Strukturelle Faktoren für eine offensive Zielformulierung.....	233
5.5.2 Offensive Themensetzung.....	240
5.5.3 Ziele zwischen status quo und offensiven Wünschen.....	248
5.6 Der Arbeitsbegriff in ver.dis beschäftigtenorientierten Instrumenten zwischen Themenvielfalt und androzentrischer Fokussierung.....	248
6. Care-Arbeit als Erwerbsarbeit – eine Herausforderung für ver.di und die wissenschaftliche Debatte um Arbeit.....	253
7. Fazit und Ausblick.....	258
Literaturverzeichnis.....	265
Anhang: Kategoriensystem.....	281

DANKE

Diese Arbeit ist nicht im luftleeren Raum entstanden. Ich konnte auf finanzielle, emotionale und wissenschaftliche Ressourcen zugreifen, die nicht allen gleichermaßen offen stehen. Für die gesellschaftlichen Strukturen, die mich gegenüber anderen privilegieren, kann ich nicht dankbar sein. Darüber hinaus hatte ich aber viel konkrete Unterstützung von Menschen und Institutionen, für die ich hingegen sehr dankbar bin.

Deswegen danke ich der Hans-Böckler-Stiftung, die meine Arbeit mit einem Promotionsstipendium von 2013 bis 2016 materiell gefördert hat und mir damit ermöglicht hat, mich intensiv mit meiner Forschung zu beschäftigen.

Ich danke besonders meiner Erstbetreuerin Prof*in. Dr*in. Annette Henninger für die jahrelange herausragende Unterstützung mit inhaltlichen und strukturierenden Diskussionen, die ich sowohl fachlich als auch kollegial als ausgesprochen bereichernd empfunden habe. Auch den Teilnehmer*innen des Promotionskolloquiums danke ich für ihren Input. Vor allem Kristin Ideler, Anja Engelhorn und Dorothee Beck haben auch außerhalb der Treffen immer wieder Teile der Arbeit gelesen. Ein großer Dank gilt auch den Mitgliedern meiner Interpretationsgruppe, die sich nie gescheut haben meine empirischen Ergebnisse zu zerpfücken und zu verbessern. Prof*in. Dr*in Ingrid Kurz-Scherf danke ich ebenfalls für ihren Input und die Übernahme des Zweitgutachtens.

Dank gebührt auch meinen Freund*innen, insbesondere Lisa Spanka und Christoph Butenschön. Beide waren in verschiedenen Tiefpunkten für mich da und haben mich enorm unterstützt. Ich danke vor allem auch Lars Thyen, der mir immer Perspektive gegeben hat und mich daran erinnert hat, dass es auch neben der Promotion noch Wichtiges gibt. Danke auch an meine Mitbewohner*innen, die mich täglich unterstützt haben und mit denen ich Lebenswelt und Reproduktionsarbeit gerne teile.

Zu guter Letzt danke ich auch meinen Eltern, Lothar und Christa Strehl, die mit ihrer Unterstützung alles überhaupt erst ermöglicht haben.

1. EINLEITUNG: VER.DIS BESCHÄFTIGTENORIENTIERTE INSTRUMENTE IM KONTEXT GESELLSCHAFTLICHER ARBEITSTEILUNG

„Her mit dem schönen Leben!“ ist ein Wahlspruch, der auf den russischen Kommunisten Wladimir Majakowski zurückgeht (vgl. Majakowski 1982). Er wird vor allem in der Gewerkschaftsjugend gerne herangezogen, um Forderungen zu unterstreichen, die sich nicht nur auf die Sphäre der Erwerbsarbeit beziehen. Für das schöne Leben ist mehr nötig als nur gute Erwerbsarbeitsbedingungen. „Gute Arbeit“ hingegen ist inzwischen ein stehender Ausdruck im gewerkschaftlichen Kontext. Der *DGB-Index Gute Arbeit* erhebt Daten und wertet sie aus. Die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* publiziert branchenspezifische Auswertungen. Dabei besteht zumindest ein Schwerpunkt auf der Erwerbsarbeit. Die Forderung nach guter Arbeit ist daher deutlich eingeschränkter als die nach dem schönen Leben. Ob mit diesem Label aber auch eine Fokussierung alleine auf die Erwerbs-sphäre geschieht oder ob sich in neuen, beschäftigtenorientierten Instrumenten der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auch Anschlusspunkte für einen feministisch erweiterten Arbeitsbegriff ergeben, wird in dieser Studie untersucht.

Dabei liegt die Forderung nach dem guten Leben einem feministischen Arbeitsbegriff näher. Es muss einbezogen werden, dass es neben der Erwerbsarbeit auch Reproduktionsarbeit gibt und diese ungleich zwischen Personengruppen, insbesondere entlang der Kategorie Geschlecht, verteilt ist. Hieraus entsteht in einem hohen Maß gesellschaftliche Ungerechtigkeit, da mit dem Zugang zu regulärer Erwerbsarbeit auch gesellschaftliche Teilhabe einhergeht (vgl. u.a. Becker-Schmidt 2003: 13; Jaeggi/Kübler 2014: 525; Kurz-Scherf 2005: 9). Diese wird nicht nur durch bedarfsdeckende Löhne und Gehälter, sondern auch durch sozialstaatliche Instrumente vermittelt, wie beispielsweise dem Elterngeld oder Rentenansprüchen, die an die Einkommenshöhe gekoppelt sind.

Gewerkschaften, die die Interessen der Erwerbsbevölkerung vertreten, sind gefragt Ausgleich zu schaffen. Doch wird wiederholt die Reproduktion von Geschlechterungleichheit auch innerhalb der Gewerkschaften kritisiert (vgl. Kurz-Scherf 1994a; Podann 2012). Eine zentrale Achse, an der sich die ungleiche Verteilung von Arbeit und der damit einhergehenden ungleichen Vertei-

lung von Teilhabe manifestiert, ist die Kategorie Geschlecht¹. Das Problem der geschlechtergerechten Arbeitsteilung lässt sich auf zwei Ebenen herunter brechen: Erstens übernehmen Frauen* größere Anteile der privaten, unbezahlten Reproduktionsarbeit, beispielsweise der Erziehung eigener Kinder oder der Haushaltsführung (WSI 2017c). Daraus ergibt sich, dass sie weniger Ressourcen für eine Einbindung in Vollzeit-Erwerbsarbeit haben. So gestaltet sich der Zugang zu Erwerbsarbeit im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) schwieriger. Reproduktionsarbeit selbst wird selten überhaupt als Arbeit anerkannt, weswegen die Aufgaben und Zeit, die hierfür nötig sind, höchstens im Privaten diskutiert werden und soziale Absicherung nur vermittelt über Ehepartner*innen oder staatliche Transferleistungen passiert. Zweitens besteht eine geschlechtliche Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes, wobei vor allem Dienstleistungsberufe überwiegend frauen*-dominierte Berufe sind, also Berufe, in denen über 70 Prozent der Beschäftigten weiblich* sind (WSI 2017b). Berufe mit hohem Frauen*anteil sind aber oft schlechter bezahlt, beziehungsweise schlechter eingruppiert (vgl. Krell 2001), und bieten weniger Karriere- und Aufstiegschancen (vgl. Kerber-Clasen 2017: 34).

Die Dienstleistungsbranche stellt hier eine Schnittstelle dar, in der Berufe mit hohem Frauen*anteil und hohem Anteil atypischer Beschäftigung einher gehen. Für die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di stellt sich hier, mehr als für andere Gewerkschaften, die Notwendigkeit weibliche* Lebenszusammenhänge zu analysieren. Zum einen um Arbeitskampfmaßnahmen zu konzeptionieren, die für mehr (Geschlechter)Gerechtigkeit sorgen, zum anderen um Frauen* für gewerkschaftliches Engagement zu gewinnen. Hierfür wären vor allem zwei Dinge nötig: Erstens muss ver.di die Eingebundenheit vieler Beschäftigter in ihrem Organisationsbereich in die Erwerbs- wie die Reproduktionssphäre zur Kenntnis nehmen. Das bedeutet Reproduktionsarbeit anzuerkennen und in die gewerkschaftlichen Analysen von Arbeit einzubeziehen. Zweitens muss ver.di auf die verschiedenen Handlungslogiken eingehen können, die in unterschiedlichen Branchen des Dienstleistungssektors vorherrschen. In eng personenbezogenen Dienstleistungen², wie etwa Pflegeberufen, stellen sich andere Probleme und Herausforderungen als in lose personenbezogenen Dienstleistungen, wie etwa in der Logistik. Eine Voraussetzung für beide Bereiche ist, dass ver.di einen Arbeitsbegriff konzipiert, der offen ist für Sorge-Arbeit. So stellt auch Audrey-Catherin Podann fest, dass ohne eine grundlegende Revision des gewerkschaftlichen Arbeitsverständnisses, Gewerkschaften ihren eigenen Anspruch auf

1 Dass im Folgenden von Frauen* und Männern* die Rede ist, bedeutet nicht, dass Geschlecht auf diese zwei Optionen beschränkt ist. Siehe hierzu auch die Anmerkungen zum Sprachgebrauch in diesem Kapitel.

2 Zu der Konzeptionierung von Dienstleistungen mit engem und losem Personenbegriff, siehe auch Kapitel 2.2.1

Gleichberechtigung nicht erfüllen können (Podann 2012: 42). Ob es hierfür Anhaltspunkte gibt, ist Gegenstand meiner Studie.

Deutsche Gewerkschaften sind tatsächlich seit einigen Jahren um Flexibilität bemüht. Im Zuge der Krise der Gewerkschaften und des deutschen Korporatismus, wird seit einigen Jahren mit verschiedenen neuen, beschäftigtenorientierten Konzepten experimentiert. Diese stellen eine Suche nach neuen Leitbildern dar, wie sie Thomas Haipeter im Rahmen der Analyse um die Krise der Gewerkschaften fordert (vgl. u.a. Haipeter 2011b). Die gewerkschaftliche Suche nach neuen Leitbildern im Rahmen neuer beschäftigtenorientierter Instrumente birgt die Chance, bislang weniger beachtete Beschäftigtengruppen in den Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Ansprache zu rücken.

Organizing und Beschäftigtenbefragung im Zuge der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* sind zwei zentrale beschäftigtennahe Instrumente in diesem Zusammenhang. So benennt der Geschäftsbericht von ver.di aus den Jahren 2007-2011 Organizing als Bestandteil einer neuen organisationspolitischen Ausrichtung, die Betriebs- und Tarifpolitik verstärken soll (ver.di 2011: 312). Dabei spielt aber vor allem der erhoffte Mitgliedererfolg eine zentrale Rolle. So werden als Ziele die Stärkung der betrieblichen Verankerung, die Fokussierung der hauptamtlichen Arbeit auf Mitgliederentwicklung und Aktivierung und das Erreichen der Trendwende in der Mitgliederentwicklung und Stabilisieren des Organisationsgrades benannt (ebd.: 312). Ein Entdecken neuer Themen für die Gewerkschaft ist also nicht von vornherein als Ziel benannt. Dennoch erscheint das Organizing ein interessantes Feld, um die Vorstellungen von Arbeit, die in den Kampagnen zu Grunde gelegt werden, zu untersuchen. Denn anders als in klassischen Tarifverhandlungen rücken im Organizing atypisch Beschäftigte, die als schwer organisierbar gelten, darunter überproportional viele Frauen* (vgl. Aulenbacher 2009: 65ff), in das Zentrum der Bemühungen.

Im selben Geschäftsbericht wird auch die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* benannt. „Gute Arbeit“ wird dabei als Recht benannt, das Beschäftigte hätten. Als Ziele der Initiative werden benannt, die betriebliche Gewerkschaftsarbeit zu vitalisieren, das Thema „Gute Arbeit“ als Dachthema und Imagefaktor zu entwickeln sowie Mechanismen zur eigendynamischen Verbreitung von guten Handlungsbeispielen aufzubauen (ver.di 2011: 49). Was genau „Gute Arbeit“ hier bedeutet, wird dabei nicht erläutert.

Beschäftigtennähe ist ein Aspekt, der beide Instrumente, das Organizing so wie die Debatten um „Gute Arbeit“, die auf Beschäftigtenbefragungen beruhen, vereint. Im Organizing ist die Beschäftigtennähe eines der vereinenden Merkmale eines ansonsten recht unbestimmten Konzepts (Wohland 2013: 66). Durch Beschäftigtenbefragung, wie sie die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* durchführt oder aufbereitet, wird versucht Lebens- und (Erwerbs)Arbeitsrealitäten von Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft abzubilden. In beiden Ansätzen werden damit Beschäftigte als Expert*innen ihrer eigenen Arbeits- und Lebenswelt aufgerufen. Sie geben Einschätzungen und Bewertungen ihrer Lage unabhängig von ihrem gewerkschaftlichen Mitgliedsstatus. Andererseits generieren die Gewerkschaften mit der Beschäftigtenbefragung Daten, die eine maßgeschneiderte Ansprache möglich machen sollen.

Dabei ist von zentraler Bedeutung welchen Begriff von Arbeit ver.di in diesen beschäftigtenorientierten Instrumenten zu Grunde legt. Um bislang ausgeschlossene Personengruppen, etwa atypisch Beschäftigte und Frauen*, anzusprechen, muss eine Erweiterung des Konzepts von Arbeit auch auf die unbezahlte Reproduktionsarbeit erfolgen. Darüber hinaus muss ver.di auch die Charakteristika in den verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors mit einbeziehen. Welchen Arbeitsbegriff ver.di den beschäftigtenorientierten Instrumenten, im Rahmen der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* sowie der Organizing-Kampagnen zu Grunde legt, ist zentrale Frage dieser Studie.

Meine Forschungsperspektive auf das Thema ist dabei eine feministische. Lepperhoff und Scheele weisen darauf hin, dass die Einbeziehung von Geschlecht in die Arbeitsforschung sich nicht darauf beschränke, Frauen* oder Geschlecht dem Untersuchungsgegenstand additiv hinzuzufügen. Es bestünde viel mehr der Bedarf einer grundlegenden Re-Vision des Gegenstands Arbeit und der damit zusammenhängenden Forschungsfelder (Lepperhoff/Scheele 2005: 69). Eine feministische Forschungsperspektive unterscheidet sich daher von anderen Forschungsperspektiven in der Gewerkschafts- wie auch der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung. Erstens werden Lebensentwürfe, die überwiegend weiblich* konnotiert sind, gleichberechtigt bewertet. Im Bereich der Arbeitsforschung bedeutet dies vor allem den Einbezug frauen*dominierter Berufsfelder sowie der Reproduktionsarbeit. Zweitens rückt die Sorge für und um andere Menschen sowie die Zugänge zu sozialer Absicherung für verschiedene Personengruppen in das Zentrum der Betrachtung. Voraussetzung für den Zugang zu absichernden Sozialsystemen ist in den meisten Fällen reguläre Erwerbsarbeit. Dabei hängt beides zusammen. Soziale Absicherung steht Personen, die nicht überwiegend reproduktive Arbeiten verrichten, in größerem Maß indivi-

duell über reguläre Erwerbsarbeit offen. Reproduktionsarbeit ist aber zentral für die Sorge und Absicherung von Menschen. Zur Sorge um andere Menschen zählen neben der Reproduktionsarbeit aber auch Erwerbsarbeiten, die ich als eng personenbezogene Dienstleistungen verstehe (siehe hierzu *Kapitel 2.2.1*). Dies sind Erwerbsarbeiten, die als zentralen Arbeitsgegenstand die Sorge für Andere haben. Hieraus ergibt sich eine weite Perspektive auf Erwerbsarbeit, so dass sich neue Impulse für die Wissenschaft einerseits und für die gewerkschaftliche Praxis andererseits ergeben.

Neben dem feministischen Schwerpunkt besteht auch ein Bezug zur kritischen Wissenschaft. Kritik hat dabei die Aufgabe, mit Butlers Rezeption von Foucault gesprochen, ein System der Bewertung herauszuarbeiten. Es gehe dabei darum zu fragen, welches Verhältnis zwischen Wissen und Macht besteht, das epistemologische Gewissheiten bestärkt und unterstützt, dass alternative Möglichkeit des Ordners der Welt verworfen werden (Butler 2009b: 225). Es geht also zunächst darum zu verstehen, welche Grenzen des epistemologischen Horizonts es gibt. Erst wenn die Grenzen des Bestehenden hinterfragt werden, lassen sich Hinweise auf Veränderungen geben. In diesem Sinne begreife ich Arbeit in einem sozialphilosophischen Sinn. Sie lässt sich damit als historisch wandelbar und gesellschaftlich konstruiert beschreiben (vgl. Jaeggi/Kübler 2014).

Meine Studie bewegt sich im Spannungsfeld von feministischer Arbeitsforschung und Gewerkschaftsforschung. Zu untersuchen gilt, ob die Gewerkschaft ver.di im Rahmen neuer, beschäftigtenorientierter Ansätze von Gewerkschaftsarbeit auch neue Begriffe von Arbeit entwickelt. Der Fokus abseits offizieller Beschlüsse oder Ergebnissen von Tarifverhandlungen gründet sich auf die angestrebte Nähe zur Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten in den beschäftigtenorientierten Instrumenten. Diese Orientierung an der gewerkschaftlichen Basis und an unorganisierten Beschäftigten der neueren gewerkschaftlichen Konzepten lässt es aussichtsreich erscheinen, dass ver.di auch Arbeit jenseits von Erwerbsarbeit und NAV thematisiert. Meine zentrale Forschungsfrage ist dabei: *Welchen Begriff von Arbeit legt ver.di in diesen beschäftigtennahen Instrumenten zu Grunde?* Durch meinen feministischen Forschungsschwerpunkt ergibt sich vor allem ein Interesse daran, ob dieser mögliche Wandel auch eine Anschlussfähigkeit für erweiterte Begriffe von Arbeit beinhaltet. Gleichzeitig stellt sich dabei auch die Frage, ob mit dem Arbeitsbegriff in den beschäftigtenorientierten Instrumenten nicht auch Ausschlüsse von Personengruppen (re)produziert werden und ob die Gewerkschaft es darin überhaupt schafft die Probleme der Beschäftigten in verschiedenen Branchen abzubilden. Auch ob Aspekte des

Arbeitsbegriffs in diesen neuen Instrumenten der Gewerkschaft eine offensive Zielformulierung ermöglichen, ist Teil meiner Forschungsfrage.

Um dies zu untersuchen, habe ich eine Dokumentenanalyse ausgewählter Veröffentlichungen der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* durchgeführt. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde als eine Säule der Arbeit der Initiative benannt (ver.di 2014: 34). Da die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* sowohl verschiedene Dienstleistungsbranchen als auch verschiedene thematische Schwerpunkte abdeckt, können so unterschiedliche Aspekte des Arbeitsbegriffs gesucht werden. Durch die Aufbereitung von Beschäftigtenbefragungen leistet die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* zudem einen wichtigen Beitrag für die gewerkschaftliche Grundlagenarbeit. Insbesondere in Vorworten und Interviews werden die Ergebnisse in einen gewerkschaftspolitischen Kontext gestellt. Einiges konnte mit der Dokumentenanalyse allerdings nicht gefasst werden: So bleibt die Perspektive der Beschäftigten darin nur über die Gewerkschaft vermittelt. Wie die Abbildung durch ver.di gelingt, kann so nicht beantwortet werden. Zudem verbleiben die Dokumente durch ihre breite Abdeckung an einigen Stellen an der Oberfläche der verschiedenen Themen. Zur Vertiefung der Forschung, und um einen Abgleich der gewerkschaftlichen Rezeption mit tatsächlichen Aussagen von Beschäftigten zu bekommen, habe ich zwei Organizing-Kampagnen untersucht. Darin wurden Expert*inneninterviews mit Beschäftigten und ver.di-Hauptamtlichen geführt. Eine ausführlichere Beschreibung meines Forschungsdesigns sowie der methodischen Grundlagen findet sich in *Kapitel 4.1*.

Meine Verortung zwischen sozialwissenschaftlicher Arbeitsforschung und Gewerkschaftsforschung wird in *Kapitel 2* ausgeführt. Dort werden relevante Forschungsstränge in beiden Disziplinen vorgestellt und in Bezug zu meinem Forschungsansatz gesetzt. Ebenfalls in diesem Kapitel findet sich eine ausführlichere Betrachtung zu den Charakteristika meines Forschungsgebiets, der personenbezogenen Dienstleistung. Dabei unterscheide ich verschiedene Tätigkeiten entlang ihres Personenbezugs und unterteile Dienstleistungen in solche mit engem und solche mit losem Personenbezug. In *Kapitel 3* werden die theoretischen Grundlagen meiner Studie besprochen. Der Ansatz, das Prekäre nicht nur als Bedrohung zu verstehen, sondern auch in seiner Bedeutung für das menschliche Miteinander, wie es Isabell Lorey (Lorey 2012) unter Bezug auf Judith Butler (Butler 2012) entworfen hat, bildet hier die Grundlage. Darauf aufbauend beziehe ich mich für den Forschungsgegenstand des gewerkschaftlichen Arbeitsbegriffs auf die Leitidee der Soziabilität, wie sie im Forschungszusammenhang GendA an der Philipps-Universität Marburg entwickelt wurde (Correll 2005; Janczyk 2005; Kurz-Scherf 2007).

In *Kapitel 5* werden schließlich die Befunde meiner Untersuchung vorgestellt, bevor in den abschließenden *Kapiteln 6 und 7* das Vorgehen reflektiert wird, sowie ein Fazit gezogen und Ausblicke für die weitere Forschung und die gewerkschaftliche Praxis gegeben werden.

Bevor die für meine Studie relevanten Forschungsstränge vorgestellt werden, seien hier noch einige Anmerkungen zum Sprachgebrauch und zu verwendeten Konzepten gegeben. Ich verwende durchgehend eine geschlechtersensible Sprache. Als Markierung für die Vielfalt geschlechtlicher Positionierungen verwende ich das Zeichen „*“. Dabei kennzeichne ich nicht nur geschlechtsübergreifende Gruppenbezeichnungen, wie etwa „Mitarbeiter*innen“, sondern auch vermeintlich geschlechtshomogene Gruppen, wie „Männer*“ und „Frauen*“. Damit soll gekennzeichnet werden, dass nicht nur die Lebensrealität von Frauen* mitgedacht werden muss, sondern auch, dass es eine Vielzahl von weiblichen* und männlichen* Lebensrealitäten gibt (vgl. AG Feministisch Sprachhandeln 2014: 25). Geschlechtliche Identität ist nicht deckungsgleich mit Mann-Sein* oder Frau-Sein*, vielmehr existiert ein Kontinuum an geschlechtlichen Identitäten, die sich aber an einer gesellschaftlichen Konstruktion dessen, was männlich* oder weiblich* sei, orientieren oder sich davon abgrenzen. Zitate lasse ich hingegen unverändert, um auch androzentrischen Sprachgebrauch sichtbar zu lassen. Eine Ausnahme stellen Interviewpassagen zum Zweck der Anonymisierung dar.

Geschlecht als gesellschaftlich konstruierte Kategorie ist veränderbar. Für meine Studie ist insbesondere relevant, dass die Zuschreibungen dazu, was als weiblich* oder männlich* gilt, etwa im Bezug auf Berufsfelder, wandelbar ist. Das bedeutet auch, dass wenn ich etwa von weiblich* konnotierter Erwerbsarbeit spreche, ich immer nur diejenige zum gegebenen Zeitpunkt meinen kann. Welche Arbeitsfelder als weiblich* oder männlich* konnotiert gelten, hat sich in der Vergangenheit durchaus gewandelt (vgl. Wetterer 2002). Andererseits ist die Aufteilung von Gesellschaftsmitgliedern entlang der Kategorien Frau* und Mann* wirkmächtig und bestimmt gesellschaftliche Machtstrukturen maßgeblich mit. Mit der Verwendung des „*“ soll auch die grundsätzliche Veränderbarkeit dieser Machtstrukturen angedeutet werden.

Analog zur Kategorie Geschlecht können auch rassifizierte Machtstrukturen festgestellt werden. Diese nehmen in meiner Forschung zwar keine zentrale Rolle ein, dennoch stellte sich die Frage der sprachlichen Markierung an einigen Stellen. Ich verwende den Begriff „migrantiert“ für Personen, denen eine Migrationserfahrung zugeschrieben wird. Dabei beschreibt Migratismus ein Machtverhältnis, das Migration und Migrant*innen aus der deutschen Gesellschaft ausschließt (vgl. Tudor 2010). Betroffen sind davon Personen, die auf Grund äußerer

Merkmale, wie Hautfarbe oder Nachnamen ,Ausschlusserfahrungen machen. Ob eine tatsächliche eigene Migrationserfahrung vorliegt, ist dafür nicht ausschlaggebend. Vielmehr ist es eine Variante des *otherings*, des Ausschlusses einer Personengruppe, die als „anders“ konstruiert wird (Varela/Dhawan 2005: 32).

Weitere sprachliche Hinweise betreffen eine Vereinfachung der Sprache. Wenn von Betrieb gesprochen wird, ist in der Dienstleistungsbranche auch die Dienststelle, die Behörde oder die Gemeinde gemeint. Wenn ich von evangelischen Erzieher*innen spreche, sind Erzieher*innen gemeint, die in Kitas in evangelischer Trägerschaft arbeiten. Wie in der feministischen Arbeitsforschung üblich, kürze ich darüber hinaus „Normalarbeitsverhältnis“ mit NAV ab. Außerdem folge ich Janczyk und unterscheide *Vereinbarkeit* als Eigenschaft eines Bereichs von *Vereinbarung* als Vermittlungsleistungen von Personen (Janczyk 2005: 114f). Genauer führe ich diesen Aspekt in *Kapitel 3.2* aus.

2. GEWERKSCHAFTSFORSCHUNG UND FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG: PLÄDOYER FÜR EINE VERZÄHNUNG

Diese Studie bewegt sich zwischen den Feldern der feministischen, sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung und sozialwissenschaftlicher Gewerkschaftsforschung. Die Gewerkschaftsforschung hat sich lange Zeit auf industrielle Wirtschaftszweige und deren Gewerkschaften konzentriert und überwiegend Beschäftigtengruppen einbezogen, die im NAV beschäftigt sind. Dies lässt sich sowohl an der Problembeschreibung der Krise der Gewerkschaft, als auch an der Theorieentwicklung zeigen, wie sie im Rahmen der Labor Revitalization Studies erarbeitet wurde. Feministische sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung hatte hingegen lange Zeit Gewerkschaften nicht im Zentrum ihrer Betrachtung. Podann beschreibt, dass die Gewerkschaften in der Geschlechterforschung seit den 80er Jahren kaum mehr eine Rolle spielen, während die Gewerkschaftsforschung einen Bogen um die Geschlechterfrage mache (Podann 2012: 16). Daher werden im Folgenden wichtige Forschungsstränge in beiden Feldern vorgestellt und auf einander bezogen. Insbesondere im Bereich der Dienstleistungsforschung wird darüber hinaus eine weitere Differenzierung von Dienstleistungen nach ihrem Personenbezug vorgenommen. Anschluss wird ein Fazit gezogen und die sich daraus ergebende Forschungslücke benannt.

2.1 GEWERKSCHAFTEN ZWISCHEN KRISE UND ERNEUERUNG

Durch die Fragestellung, wie sich der Arbeitsbegriff in ver.dis beschäftigtenorientierten Instrumenten entwickelt, lohnt es sich zunächst einen Blick auf die Gewerkschaftsforschung zu legen. Besonders spannend ist hierfür die Frage nach der Krise der Gewerkschaften und ihrer wissenschaftlichen Rezeption. Denn durch die Krise der Gewerkschaften wurden Prozesse gestartet, die zu Auseinandersetzungen um „gute Arbeit“ in den Gewerkschaften führen. So haben Gewerkschaften in diesem Zuge begonnen sich mit neuen, beschäftigtenorientierten Methoden der Organisierung, wie dem Organizing, auseinander zu setzen. In den Auseinandersetzungen mit den Beschäftigten in unterschiedlichen Betrieben stoßen Gewerkschaften auf Probleme und Wünsche von Beschäftigten, die bislang nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen waren. Auf

das Organizing als gewerkschaftliches Konzept wird in *Kapitel 4.2.2* näher eingegangen. An dieser Stelle geht es nun darum zu beleuchten, wie die Krise der Gewerkschaften in der sozialwissenschaftlichen Forschung aufgegriffen wird und ob das Potential für die Frage nach einem erweiterten Arbeitsbegriff in der Wissenschaft reflektiert wird.

Die Krisenanalysen lassen sich in unterschiedlichen Kontexten verorten: Auf der Analyseebene der Industriellen Beziehungen wird untersucht, wie sich die Rolle der Gewerkschaften durch Krisenprozesse wandelt und welche Auswirkungen dies innerhalb der Gewerkschaften hat. Auf der Ebene der Theoriebildung setzen sich Wissenschaftler*innen, hauptsächlich um die Jenaer Schule, damit auseinander, welche Machtressourcen Gewerkschaften zur Verfügung stehen und welches Potential sich damit erschließen lässt. In beiden Zweigen lässt sich eine Fokussierung auf die Industrie beobachten, während dem Dienstleistungssektor lediglich eine untergeordnete Rolle zukommt.

Diese Orientierung der Forschung an industriellen Branchen ist aus mehrfacher Hinsicht problematisch. Martin Baethge (2000) schlüsselt auf was Industrialismus als institutionelle Verfasstheit von Erwerbsarbeit auf der Ebene von Arbeitsorganisation sowie auf der gesellschaftlichen Ebene bedeutet. Für die Erwerbsarbeit bedeute dies, dass Dienstleistungstätigkeiten im Schatten der Industrie-Erwerbsarbeit stünden und kein eigenes Profil an Arbeitsorganisation, Qualifizierungsformaten und Interessenvertretungsorganisationen entwickeln können und auch auf die Konzepte von Effizienz und Produktivität aus dem Industrialismus zurückgreifen (ebd.: 151), wobei dies insbesondere auf eng personenbezogene Dienstleistungen zutrifft³. Hier ist besonders von Bedeutung, dass sich daraus ein NAV ergibt, dem industrielle Erwerbsarbeit als Vorbild dient. An diese Normalarbeit ist das Sozialversicherungssystem gebunden und es geht mit dem Modell des männlichen* Hauptnährers einher. Baethge bestreitet zudem, dass das NAV, insbesondere der Acht-Stunden-Tag, bedürfnisgerecht sei, vor allem für Menschen, die Reproduktionsarbeiten übernähmen. Auch die industriellen Beziehungen mit ihren ausdifferenzierten Beteiligungsrechten der Beschäftigten seien an der Industrie orientiert und ließen sich am ehesten in industriellen Großbetrieben entfalten. Insgesamt sei die Industriegesellschaft, nach Baethge, mehr als eine ökonomische Produktionsverfassung. Nach seiner Lesart sei sie vielmehr ein komplexes Sozialmodell, in dem Produktionsorganisation, Reproduktionsweisen und korporatistische Formen gesellschaftlicher und politischer Integration enthalten seien (ebd.: 152).

3 Die Unterscheidung von eng und lose personenbezogenen Dienstleistungen wird in Kapitel 2.2.1 erläutert

Es ergeben sich weitreichende Konsequenzen, wenn sich die wissenschaftliche Auseinandersetzung weiterhin prioritär mit den Zweigen der Industrie und des NAVs beschäftigt: Auswirkungen auf Reproduktionsarrangements und Veränderungen im korporatistischen Gefüge werden so einseitig erklärt. Charakteristika von verschiedenen Dienstleistungsbranchen bleiben dagegen unbeleuchtet. Da, wie in *Kapitel 2.2* gezeigt wird, Dienstleistungsberufe überproportional von Frauen* ausgeübt werden, ergibt sich zudem eine androzentrische Verschiebung. Im folgenden Kapitel werden zunächst relevante Forschungsstränge aus den Industriellen Beziehungen vorgestellt. Diese werden in Hinblick auf ihre Aussagen sowohl zu Dienstleistungsarbeiten als auch zur Rekrutierung von Frauen* für die Gewerkschaften untersucht. Im Anschluss daran wird der Jenaer Machtressourcenansatz im Kontext der Forschung um gewerkschaftliche Erneuerung vorgestellt und ebenfalls auf seine Aussagen zur Übertragbarkeit auf Dienstleistungsarbeiten sowie auf nicht-erwerbsarbeitsbezogene Machtquellen befragt.

2.1.1 GEWERKSCHAFTEN IN DEN INDUSTRIELLEN BEZIEHUNGEN

Industrielle Beziehungen befassen sich schwerpunktmäßig mit dem Verhältnis von Kapital und Arbeit, was nicht per se Dienstleistungsarbeit ausschließt. Vielmehr sind unter diesem, aus dem Englischen entlehnten, Begriff alle Beziehungen von Erwerbsarbeit und den darin verwobenen Institutionen umfasst⁴. Allerdings gelte der wissenschaftliche Fokus auf den industriellen Zweig der Wirtschaft, und damit beziehungsweise auf einen Begriff von Arbeit, der sehr eng vom Bild des in Vollzeit erwerbstätigen, dafür von Sorgearbeit überwiegend freigestellten, Industrie-Arbeiters geprägt ist, nach Britta Rehder auch für diesen Zweig der Forschung (Rehder 2016: 367). Baethge verortet den Beginn der wirtschaftlichen Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsökonomie bereits in den 1980er Jahren (2000: 149). Umso bedauerlicher ist der anhaltende Fokus der wissenschaftlichen Perspektive auf die Industrie. Im Folgenden wird, nach einem kurzen Einblick in gesamtgesellschaftliche Krisenanalysen des Korporatismus, eingegangen auf Argumentationen, die den Mitgliederschwund als zentrales Element der Organisationskrise von Gewerkschaften setzen. Dies bietet die Möglichkeit, den Blick konkreter auch auf die Bedingungen in der Dienstleistungsbranche und damit für ver.di zu richten. Hier verorten sich auch die, im empirischen Teil untersuchten, beschäftigtenorientierten Instrumente von ver.di.

4 Das konfliktreiche Verhältnis von Industriellen Beziehungen und Geschlechterforschung beschreiben auch Artus und Rehder in der Einleitung des Schwerpunkthefts der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* (Artus/Rehder 2017).

Die Frage, wie sich die Krise der Gewerkschaften im System des Korporatismus auswirken, wird kaum optimistisch beantwortet. Britta Rehder konstatiert, dass deutsche Gewerkschaften in ihrer korporatistischen Tradition, im Spannungsfeld zwischen Mitgliedschafts- und Einflusslogik⁵, eher zum einflusslogischen Pol tendieren, so dass der reale Mitgliederverlust sie lange Zeit nicht existenziell bedroht habe (Rehder 2014: 252). Das bedeutet, dass sie stärker auf ihre institutionelle Verankerung gesetzt hatten als auf konkrete Arbeitskämpfe. Als der Druck zum Wandel für die Gewerkschaften dann offensichtlich wurde, wurde seitens der Wissenschaft ihr Untergang befürchtet. So wurde der Wandel der Gewerkschaften als Erosion, also als langfristige Zerstörung der nicht marktförmigen, sozialen Institutionen der industriellen Beziehungen verstanden (Dörre 2011; Müller-Jentsch 2006); hierunter fallen auch die Gewerkschaften. Die optimistischere Lesart sieht den Wandel der Gewerkschaften immerhin noch als Erschöpfung, also einer Schwächung dieser Institutionen, die zumindest nicht zwangsläufig in ihrer Zerstörung endet. Wobei der unten näher diskutierte Ansatz der Labor Revitalization Studies beide Ansätze zwar zur Kenntnis nimmt, ihre destruktive Zukunftsvision allerdings ablehnt (Haipeter 2011a: 16f).

In die Kerbe, ob sich Gewerkschaften nur schwächen oder gar zerstören, schlägt auch Müller-Jentsch, der provokant die Frage stellt, ob der Kapitalismus nicht auch ohne Gewerkschaften vorstellbar wäre. Dogmen- und real-geschichtlich arbeitet er das Verhältnis von Kapitalismus und Gewerkschaft auf und kommt schließlich zu dem Ergebnis, dass der Kapitalismus, sowohl in seiner altliberalen Form, als auch in der neoliberalen Form gut auf Gewerkschaften verzichten könne. Für Arbeitnehmer*innen seien Gewerkschaften hingegen als kollektive Akteurinnen schwer zu ersetzen (Müller-Jentsch 2006). Um wieder wirkmächtig zu werden, empfiehlt Müller-Jentsch den Gewerkschaften einerseits neue Mitgliedergruppen zu gewinnen und andererseits international aktionsfähig zu werden (2006: 169). Im letzten Jahrzehnt scheint allerdings weder das eine noch das andere abschließend gelungen zu sein. Insbesondere in den Bereichen der atypisch Beschäftigten (vgl. Schulze Buschoff 2016: 37) und der Frauen* (statista 2018) lässt sich nach wie vor ein Organisationsdefizit feststellen. Welche Auswirkungen der Mitgliederschwund im Einzelnen hat, wird im Folgenden ausgeführt.

Ebbinghaus und Göbel (2014: 207f), aber auch Rehder (2014: 241), beschreiben die Krise der Gewerkschaften vertiefend innerhalb der Gewerkschaftslogik: Durch eine schwindende Mitgliederbasis ergibt sich für Gewerkschaften ein Organisationsproblem. Denn die finanziellen

5 Einflusslogik ist nach Rehder in der Institutionalisierung der Gewerkschaften zu finden. Gewerkschaften fänden politische und institutionalisierte Anerkennung durch staatliche Akteure und richteten ihre Politik im Gegenzug nicht ausschließlich am engen Kern ihrer Mitgliederinteressen aus (vgl. Rehder 2014: 252).

Ressourcen von Gewerkschaften ergeben sich fast gänzlich durch Mitgliedsbeiträge. Aber auch die Möglichkeiten zur politischen Einflussnahme und zu starken Arbeitskämpfen hängen zentral von der Mitgliederstärke der Gewerkschaften ab. In diesem Sinne ist die schwindende Mitgliederbasis eine existenzielle Bedrohung für die Gewerkschaften.

Es ergibt sich, aus Sicht der Gewerkschaften, darüber hinaus ein Gerechtigkeitsproblem aus dem niedrigen Organisationsgrad: Wer nicht Mitglied einer Gewerkschaft wird, kann dennoch in vielen Fällen von den, durch die Gewerkschaften erkämpften, Tarifverträgen profitieren. Dahinter steht ein Trittbrettfahrer*innen-Problem, nach dem Menschen nicht beitreten, da sie ohnehin die tarifpolitischen wie sozialgeschichtlichen Vorteile einer Mitgliedschaft genießen können, gleichzeitig die Organisation so groß ist, dass eine einzelne Mitgliedschaft nicht unbedingt einen individuell spürbaren Beitrag zu den Organisationszielen leistet (Ebbinghaus/Göbel 2014: 208). Gewerkschaften besitzen nur eingeschränkt die Möglichkeit, Nicht-Mitglieder aus tarifvertraglichen Rahmenbedingungen auszuschließen⁶. Allerdings kann beobachtet werden, dass über Zusatzleistungen für Gewerkschaftsmitglieder, wie dem Rechtsschutz für Mitglieder in sozialrechtlichen Angelegenheiten, versucht wird die Attraktivität der individuellen Mitgliedschaften zu erhöhen. Auch die neueren, beschäftigten-nahen Methoden wie das Organizing, können als Versuch verstanden werden Mitgliedern und (noch)nicht-Mitgliedern zu vermitteln, dass ihr Beitrag – finanziell wie auf ihr Engagement bezogen - für die Gewerkschaft zentral ist (siehe auch *Kapitel 4.2.2*).

Die Analyse der Situation würde allerdings zu kurz greifen, wenn nicht darauf hingewiesen würde, dass verschiedene Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich gut für gewerkschaftliche Ziele zu mobilisieren sind. So werden Arbeiter*innen leichter erreicht als Angestellte. Ebbinghaus und Göbel erklären das damit, dass in größeren Industrie- oder öffentlichen Betrieben Arbeitsbedingungen kollektiv geprägt und bürokratisch geregelt seien (2014: 221). Damit gehen formalisierte Interessenvertretungen der Beschäftigten einher. Die Dichte, Freistellung und Kompetenzen von Betriebsräten nimmt mit der Betriebsgröße zu, so dass in den meisten Fällen⁷

6 So wird insbesondere bei Haustarifvertragsverhandlungen über die Umsetzung sogenannter Differenzierungsklauseln debattiert. Diese regeln, dass nur Mitglieder von den verhandelten Besserstellungen profitieren. Für die Mitglieder bedeutet dies andererseits, dass sie ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft ihrem*r Arbeitgeber*in gegenüber offenlegen müssen.

7 Was das Verhältnis von Betriebsräten zu Gewerkschaften angeht, gibt es eine systemische und eine faktische Ebene: Einerseits besteht durch das duale System der Interessenvertretung in Deutschland kein Automatismus von vorhandenem Betriebsrat und Zugang für die Gewerkschaft in den Betrieb. Denn Betriebsräte sind rechtlich-institutionell von Gewerkschaften getrennt und formal sowohl den Interessen der Belegschaft verpflichtet als auch dem Wohl des Betriebs (Sperling 2014: 489). Historisch gewachsen ist dennoch in den meisten Betrieben eine enge Kooperation zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft. So sieht Haipeter etwa, dass Gewerkschaften den Konkurrenzgedanken zu den Betriebsräten aufgeben haben, so dass sich die beiden Institutionen Be-

Ansprechpartner*innen in den Betrieben für Gewerkschaftsvertreter*innen bereit stehen. Für Gewerkschaften sind Angestellte in kleinen unbürokratisch organisierten Betrieben schwierig zu erreichen. Daneben lassen sich weitere Diskrepanzen zwischen der Mobilisierung von Männern* und Frauen* sowie von regulär und atypisch Beschäftigten feststellen. Ebbinghaus und Göbel sehen hier eine Verbindung: Frauen* arbeiteten oft in weniger organisierten Branchen. Sie seien öfter in Teilzeit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen, was eine dauerhafte Bindung an die Gewerkschaft erschwere. Festzustellen seien aber auch Defizite bei der Werbung von Frauen* als Mitglieder, bei ihrer Repräsentation in der Gruppe der Mandatsträger*innen sowie der Vertretung frauen*spezifischer Interessen (ebd.: 225). Hier ergibt sich ein Teufelskreis: Weil Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, darunter überdurchschnittlich viele Frauen*, wenig organisiert sind, sind ihre Möglichkeiten bessere Bedingungen in ihrer Erwerbsarbeit durch kollektive Interessenvertretung zu erzielen, eingeschränkt. Verbleiben sie aber in ihren atypischen Beschäftigungen, sind sie auch nicht im Fokus der Ansprache der Gewerkschaften.

Im Bereich der Dienstleistungsbranchen, dem Organisationsbereich ver.di, spitzt sich dieses Problem zu. Insbesondere im Bereich der klein-betrieblichen privaten Dienstleistungsbranchen gibt es selten gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte, es gibt viele Teilzeit- und atypische Beschäftigungsverhältnisse, die meisten Beschäftigten sind zudem Angestellte (vgl. Ebbinghaus/Göbel 2014: 224). Auf einem Arbeitsmarkt, der vergeschlechtlicht ist und einer ebenso vergeschlechtlichten gesellschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, ist es auch nicht verwunderlich, dass in diesen Bereichen überwiegend Frauen* anzutreffen sind. Wie geschlechtliche Zuschreibungen, Arbeitsteilung und normale oder atypische Beschäftigungsverhältnisse zusammenhängen, wird im nächsten Unterkapitel Thema sein. Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass im Einzugsbereich der ver.di vermehrt Beschäftigtengruppen zu finden sind, die in der wissenschaftlichen Analyse als schwierig zu organisieren gelten und die mit den klassischen Mitteln des Arbeitskampfes schwer zu erreichen sind.

Dies lässt sich daran veranschaulichen, dass, obwohl inzwischen die überwiegende Mehrzahl der Streiks im Dienstleistungssektor stattfinden, dies nicht zu einer Zunahme an Mitgliedern für ver.di führt. Ein Grund dafür sei, nach Rehder, dass die Arbeitskämpfe kleinteiliger sind als etwa im industriellen Sektor (Rehder 2016) und damit auch weniger Wirkungsmacht entfalten können. Ob und wie Streiks zur Erneuerung von Gewerkschaften beitragen können, ist Thema verschie-

triebsrat und Gewerkschaft faktisch in eine betriebliche und eine überbetriebliche Interessenvertretung spalten (Haipeter 2011a: 7–8).

dener Streikkonferenzen gewesen (vgl. u.a. Büßelmann 2016). Grundsätzlich ist auch das Fehlen eines*r klar auszumachenden Konfliktpartner*in im Dienstleistungsbereich ein Problem für die Gewerkschaften. Wolfgang Streeck sieht im Dienstleistungsbereich eine Tendenz zum „Konflikt ohne Partnerschaft“. Dies sieht er als Ergebnis aus der Zerschlagung des alten Tarifsystems im öffentlichen Dienst sowie der Privatisierungs- und Konsolidierungspolitik (Streeck 2016: 59). Dabei spielt Streeck auf den Begriff der Konfliktpartnerschaft an, den Müller-Jentsch geprägt hatte. Dies richtet sich gegen eine Deutung der Arbeitsbeziehungen in der deutschen Nachkriegszeit als Sozialpartnerschaft, was die darunter liegenden Interessenkonflikte verbirgt. Es wendet sich aber auch gegen die Auffassung, in dieser Zeit habe es sich lediglich um eine Fortschreibung eines Klassenkonflikts gehandelt (ebd.: 49). Interessenvertretungen müssen demnach konfliktfähig sein, um als kollektive Akteurin von der Gegenseite anerkannt zu werden. Dadurch, dass aber auch die Interessen der anderen Seite inkorporiert werden, bleibt zudem Raum für kooperative Lösungen (Müller-Jentsch 1993: 8). Ist kein*e Konfliktpartner*in auszumachen, oder verweigert eine Seite in Konflikt zu gehen oder kooperative Lösungen zu finden, ist das System der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gefährdet.

Mit dem Fokus auf Mitgliederschwund als Grund für die gewerkschaftliche Krise kann geschlussfolgert werden, dass das Problem zumindest verschärft wird durch die mangelnde Repräsentation und Ansprache von atypisch Beschäftigten, von Angestellten und – damit zusammenhängend – von Frauen* in der Gewerkschaft. „Es geht darum, die Organisationsdefizite bei den wachsenden Arbeitnehmergruppen der Frauen, Angestellten- und Dienstleistungsberufe, atypische Beschäftigten und solchen in Kleinbetrieben zu beseitigen und für junge Menschen attraktiver zu werden“ formulieren Ebbinghaus und Göbel (2014: 234f) die Herausforderung für die Gewerkschaft. Ob beschäftigtenorientierte Methoden in der ver.di geeignet sind, diese Organisationsdefizite zu überwinden, wird Kern der empirischen Analyse sein.

2.1.2 GEWERKSCHAFTLICHE ERNEUERUNGSANSÄTZE: THEORIEBILDUNG AUCH FÜR DIE DIENSTLEISTUNGSBRANCHE?

Aus der Krise heraus ergibt sich die Frage der Zukunft der Gewerkschaften. Damit befasst sich auch die Forschung zur gewerkschaftlichen Erneuerung (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013; Brinkmann et al. 2008; Haipeter 2011b; Rehder 2008). Wobei die Betrachtungen teilweise so weit gehen, einen Wandel von Gewerkschaften weg von starren Institutionen hin zu bewe-

gungs- und kampagnenorientierten Organisationen zu fordern. Unter diesem Aspekt werden auch neuere, beschäftigten-orientierte Ansätze, insbesondere das Organizing, thematisiert. In diesem Forschungsstrang wird zudem stark an einer Theoriebildung gearbeitet, die sich mit der Frage auseinandersetzt, welche Ressourcen Gewerkschaften zur Verfügung stehen, um ihre Interessen durchzusetzen (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013). Ob der Machtressourcenansatz auch auf Dienstleistungsarbeit übertragbar ist und die Einbeziehung auch nicht erwerbsförmiger Arbeit zulässt, ist Frage des folgenden Abschnitts.

Dabei ist auch dieser Forschungsansatz zum Teil auf den industriellen Zweig fokussiert. Das spiegelt sich exemplarisch wieder im Aufbau des Sammelbandes „Gewerkschaftliche Modernisierung“ (Haipeter 2011b). Dort finden sich im ersten Teil Aufsätze zu „Erneuerungsansätze[n] in der Metall- und Elektroindustrie“, während im zweiten inhaltlichen Teil „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitskämpfe“ ihre Rolle finden. In diesem zweiten Teil werden auch Beispiele aus dem Dienstleistungsbereich angebracht. Dadurch wird impliziert, dass die Erneuerung der Gewerkschaften in der Metall- und Elektroindustrie stattfindet. Zudem befasst sich einer der vier Beiträge zu prekären Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls schwerpunktmäßig mit der Metall- und Elektroindustrie (vgl. Holst/Matuschek 2011). Auch inhaltlich bildet der Beitrag von Holst und Matuschek einen Teil der Fokussierung auf die Industriearbeit ab. Darin werden die Auswirkungen der Leiharbeit an einem Beispielbetrieb analysiert. Dass es sich dabei um einen Betrieb der Metall- und Elektroindustrie handelt, wird lediglich aus dem Kontext klar. Damit wird ein Feld in den Fokus genommen, bei dem prekäre Beschäftigungsverhältnisse relativ neu sind und in dem sie den Bereich der männlichen* Normalarbeiter stärker tangieren. Zum anderen wird dadurch, dass diese Einengung nicht explizit benannt wird, das Bild der Industriearbeit als Norm verstärkt.

Dieser Sammelband steht exemplarisch für eine Tendenz im Forschungsbereich. Die Dienstleistungsbranche spielt nur eine untergeordnete Rolle und wird meist nur im Rahmen von Prekarität oder in Form einzelner Beispiele für Kampagnen herangezogen. Damit wird ein Bild gezeichnet, in dem einmal mehr die Industrie als Vorreiterin für die Rettung der Gewerkschaften fungiert, während die Dienstleistungsbranche sich an den dort geschaffenen Vorgaben orientieren muss. Erneuerungen, die sich auch im Bereich der Dienstleistungsbranchen ergeben, bleiben unbeleuchtet oder bilden Einzelbeispiele, die aber nicht in den Kontext der Theoriebildung eingebettet werden. Diese Fokussierung der Theoriebildung auf den industriellen Bereich macht Analysen schwieriger, die den Dienstleistungssektor zum Forschungsgegenstand haben.

Dabei gibt es, wie weiter unten gezeigt wird, einzelne Forscher*innen, die speziell den Jenaer Machtressourcen-Ansatz für empirische Analysen von Arbeitskämpfen im Dienstleistungssektor nutzbar machen wollen.

Mit der fehlenden Einbeziehung des Dienstleistungsbereiches in die analytischen Überlegungen ergibt sich, wie oben dargelegt, auch ein Ausschluss überwiegend weiblicher* Erwerbsarbeit. Dabei ist der Ansatz durchaus auf Kritik bestehender Institutionen angelegt. So wendet sich beispielsweise Klaus Dörre gegen eine Forschung der Industriellen Beziehungen, die organisierte Arbeitsbeziehungen von einer umfassenderen Kapitalismusanalyse abkoppelt (Dörre 2016: 351). Diese Kritik richtet sich an den Ansatz der Gewerkschaften als intermediäre Organisationen, der ursprünglich von Walther Müller-Jentsch geprägt worden war (Müller-Jentsch 1982). Im Kern besage das Konzept, dass Gewerkschaften eine pragmatische Position als Mittlerinnen zwischen Systeminteressen und Mitgliederinteressen einnehmen (Dörre 2011: 271). Damit müssten Gewerkschaftseliten auf Machtchancen verzichten. Hierfür ist ein keynesianisches Wirtschaftsmodell Voraussetzung, in dem Gewerkschaftsführung und Unternehmerverbände gemeinsam wirtschaftliche relevante Entscheidungen auf einander abstimmen (Müller-Jentsch 2008: 61f). Wobei diese Mittlerinnenrolle der Gewerkschaft nicht zwangsläufig einen Verzicht auf Konfliktfähigkeit bedeute (Dörre 2011: 273). Gegen den Ansatz der Intermediarität, der den institutionellen Rahmen an sich nicht hinterfragt, stellt Dörre den Machtressourcen-Ansatz, als dessen Vorteil er setzt, dass „Akteure, die den sozialen Konflikt austragen, in ihrer Pluralität“ wahrgenommen werden können (ebd.: 278). Dieser wird weiter unten ausführlicher dargestellt. Dörres Kritik an einer Forschung, die Gewerkschaften isoliert von ihrer gesamtgesellschaftlichen Einbettung in ein kapitalistisches Wirtschaftssystem analysiert, ist nachvollziehbar. Er kritisiert, dass darin die Gefahr liegt, die konservierende Kraft von Institutionen analytisch zu verdoppeln: Die Institutionen wirken dadurch gesetzt, Wandel erscheint nur mehr als eine Ergänzung zu diesem stabilen System (Dörre 2016: 351).

Diese Kritik kann allerdings ganz ähnlich an Dörres eigenen Ansatz gerichtet werden: Dörre betreibt eine Kapitalismusanalyse, inklusive einer Analyse der Erwerbsarbeitsbeziehungen, in der Geschlechterbeziehungen keine zentrale Rolle spielen. Damit verstärkt seine Forschung die konservierende Kraft eines patriarchalen Geschlechterarrangements. Und dies, obwohl er immer wieder in seinen Texten die schlechtere Situation für Frauen* benennt. Die Kenntnisnahme von speziell weiblicher* Prekarität hat aber keinerlei Einfluss auf seine analytische Brille. Dörres Bezugnahme auf Vollzeiterwerbsarbeit kann dies veranschaulichen: Er kritisiert die Tendenz zu

einer prekären Vollerwerbsgesellschaft damit, dass ein schrumpfendes Volumen bezahlter Arbeitsstunden asymmetrisch auf eine Rekordzahl an Erwerbstätigen verteilt würde. Diesen Beschäftigungsaufbau verortet er, richtiger Weise, in der Integration überwiegend weiblicher* Arbeitskräfte in atypischen Dienstleistungs-Berufen (vgl. Dörre 2016: 355). Weil Dörre aber in seiner Analyse die gesellschaftlich geleistete Arbeit mit der geleisteten Erwerbsarbeit gleichsetzt und andere, reproduktive Formen der Arbeit ausblendet, kann er diese Informationen nicht analytisch verknüpfen. So bleibt die Tatsache, dass insbesondere Frauen* von atypischer Erwerbsarbeit betroffen sind, als bloßes Statement stehen, ohne dass sich daraus eine Konsequenz für die weitere Betrachtung ergibt. Wenn es im darauf folgenden Absatz darum geht, dass ein Mindestlohn von 8,84€ zu Altersarmut führt, verschwindet dementsprechend, dass auch dies ein Problem ist, das überwiegend Frauen* betrifft (vgl. ebd.: 355). Weil Dörre ansonsten viel zu Leiharbeit in der Metall- und Elektro-Industrie arbeitet, fokussiert er seine Forschung auf den kleinen Teil derjenigen, die früher von einem System der männlichen* Alleinernährer in einem gesicherten NAV profitiert haben. So kann Dörres Forschung nicht in den Blick nehmen, dass einerseits die Erwerbsarbeitsbedingungen vieler Frauen* schon immer prekär waren, wenn sie nicht auf die soziale Absicherungen durch Ehemänner* zurückgreifen konnten.

Dörre argumentiert hier außerdem in einer Weise, die sich auch in den untersuchten gewerkschaftlichen Broschüren wiederfinden lässt (siehe insbesondere in *Kapitel 5.2.2*): Als Problem erscheint allein die Abkehr von einem gesellschaftlichen Arbeits-Arrangement, in dem Vollzeit-erwerbsarbeit vorherrscht. Teilzeitarbeit wird so problematisiert, ohne dass darüber reflektiert würde für welche gesellschaftlichen Gruppen aus welchen Gründen unbeschränkt Zugang zu Vollzeiterwerbsarbeit besteht. Dadurch erscheint der Lösungsansatz in einer Rückkehr zu dem Modell der Normalarbeit zu liegen, wie sie in der Phase des Fordismus vorgeherrscht hatte. Diese historische Phase verklärt Dörre auch, wenn er schreibt:

Erst diese Koppelung [von Lohnarbeit und Sozialeigentum zur Existenz- und Statussicherung, Anm. C.S.] ermöglichte einen auf Erwerbsarbeit gegründeten Bürgerstatus, der Angehörigen zuvor besitzloser Klassen trotz fortbestehender Ungleichheiten und patriarchaler Diskriminierung zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf (Dörre 2011: 270).

Hier fokussiert Dörre auf die Klasse, während er patriarchale Diskriminierung erwähnt, sie in der Bewertung der Zeit aber keine Rolle zu spielen scheint. Binnendifferenzierungen innerhalb seines Klassen-Konstrukts bleiben aus. Es wird also nicht analysiert welche Teile der Erwerbsarbeitenden an dieser gesellschaftlichen Teilhabe mitwirken konnten. Aus einer geschlechtersensiblen Perspektive greift seine Analyse deswegen zu kurz.

Methodologisch stellt Dörre dem Ansatz der Gewerkschaften als intermediären Organisationen, den Ansatz der Machtressourcen entgegen. Dieser wurde von Brinkmann et al. (2008) konzeptioniert und vom Arbeitskreis Strategic Unionism der Universität Jena unter dem Titel des „Jenaer Machtressourcenansatzes“ (2013) überarbeitet und vertieft⁸. Auch Brinkmann et al. kritisieren institutionentheoretische Ansätze. Sie beziehen sich darauf, dass diese die Machtdimension organisierter Arbeitsbeziehungen vernachlässigen würden (Brinkmann et al. 2008: 24). Sie werten die gesellschaftliche Bildung von Gewerkschaften als einen Ausdruck einer tiefer gehenden „Arbeitermacht“, die alle Personen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen in verschiedenen Formen und Ausprägungen zur Verfügung stünde. Diese Macht hat in der frühen Version von Brinkmann et al. drei Quellen, auf die auch der Jenaer Machtressourcenansatz aufbaut: die strukturelle Macht von Beschäftigten, die aus ihrer Stellung im ökonomischen System erwächst. Diese kann die Unterformen von Verhandlungsmacht haben, die aus einem angespannten Arbeitsmarkt erwächst oder der Produktionsmacht, die aus der Möglichkeit der Beschäftigten erwächst, die Produktion stillzulegen. Während die strukturelle Macht auch von individuellen Beschäftigten ausgeübt werden kann, ist die zweite Machtquelle eine kollektive: Die Organisationsmacht entspringt aus dem Zusammenschluss der Beschäftigten in politische oder gewerkschaftliche Arbeiterorganisationen⁹, also traditionelle Arbeiterparteien und Gewerkschaften. Und schließlich noch die institutionelle Macht, die als Resultat der anderen beiden Machtressourcen entsteht (ebd.: 25). Am Beispiel der Gewerkschaften wäre dies so zu verstehen, dass sie sich durch frühere Arbeitskämpfe als ernstzunehmende Verhandlungspartnerinnen etablieren konnten und dadurch unabhängig von aktuellen Arbeitskämpfen Rahmenbedingungen mitgestalten können.

Dieser Ansatz erscheint auf den ersten Blick anschlussfähig für mein Forschungsvorhaben: Auch mir geht es nicht um eine Analyse des Institutionengefüges mit und um Gewerkschaften, sondern um den Blick auf Arbeit, den Beschäftigten haben und wie er innerhalb des Gewerkschaftsapparates rezipiert wird. Allerdings wird relativ schnell klar, dass die Gruppe der „Arbeiter“ in diesem Ansatz sehr unspezifisch ist, woraus sich wiederum ein impliziter bias auf produzierende Vollzeitarbeitsverhältnisse ergibt. Brinkmann schreibt etwa in Strategic Unionism:

8 Die ursprüngliche Idee der Quellen von Arbeitermacht kommt von Erik Olin Wrights, der die grundlegende Unterscheidung von Organisationsmacht und struktureller Macht vorgenommen hatte (vgl. Wright 2000: 962). Auch Beverly J. Silver arbeitet mit dem Konzept und hat die verschiedenen Machtquellen untersucht und weiter entwickelt. So weist sie darauf hin, dass auch die „Vorstellung von Macht“ an sich, also die Überzeugung der Arbeiter*innen Macht zu besitzen und diese einsetzen zu können um ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, eine eigenständige Machtquelle sei (vgl. Silver 2005: 34).

9 An dieser Stelle verzichte ich darauf das Wort „Arbeiterorganisationen“ wie auch im nächsten Satz „Arbeiterparteien“ zu gendern um den historisch schwierigen Stand von Frauen* in den Arbeiterorganisationen zu kennzeichnen (vgl. Hoffrogge 2011).

Arbeiter [sic!] sind für uns nicht primär Industriearbeiter, vielmehr dient der Begriff als Sammelbezeichnung für unterschiedlichste Lohnabhängigen-Gruppen beiderlei Geschlechts; er integriert sowohl Angestellte als auch prekär Beschäftigte. (Brinkmann et al. 2008: 24)

Hier werden sehr diverse Personengruppen unter einen Sammelbegriff gefasst. Wie die Machtressource aussehen soll, die so unterschiedliche Gruppen besitzen, ist fraglich. So schreiben Brinkmann et al. weiter:

Die Kategorie Arbeitermacht unterstellt ein Interesse dieser Lohnarbeitergruppen, Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit auch durch kollektive Mobilisierungen besonderer Machtressourcen zu korrigieren. Entsprechende Versuche sind bis in die Gegenwart hinein Entstehungsursache immer neuer Arbeiterbewegungen, deren soziale Basis, Organisationsformen und Zielsetzungen sich häufig erheblich voneinander unterscheiden. “(Brinkmann et al. 2008: 24)

Wenn es aber nur um das Interesse der Beschäftigten geht, Asymmetrien in den Beziehungen von Kapital und Arbeit zu korrigieren, bleibt ausgeblendet, welche tatsächlichen Möglichkeiten die unterschiedlichen Gruppen haben, dieses Interesse in Arbeitskämpfen umzusetzen: Wer Zuverdiener*in ist und sich hauptsächlich um die Erziehung von Kindern kümmert, wird dieses Interesse und vor allem die Zugänge zu kollektiver Mobilisierung vermutlich weniger haben. Wer migrantisiert ist und in atypischen und unsicheren Jobs arbeitet, wird die Möglichkeit zur kollektiven Mobilisierung ebenso wenig sehen. Das zeigt sich auch am niedrigen Organisationsgrad dieser Gruppen, wie er im vorherigen Unterkapitel beschrieben ist.

So überrascht es auch nicht, dass sich in den Beispielen von Brinkmanns et al., die sich mit mehr oder weniger erfolgreichen Arbeitskämpfen beschäftigen, nahezu alle im Einzugsbereich der Metall- und Elektroindustrie angesiedelt sind (vgl. u.a. Brinkmann et al. 2008: 23, 31f, 38ff). Der Niedriglohnsektor sowie personenbezogene Dienstleistungen finden in diesem Abschnitt des Buches überhaupt nur einmal Erwähnung, wenn es darum geht, welche Bereiche von einer Prekarisierung besonders schwer betroffen sind (ebd.: 32), hier wird auch der überdurchschnittlich hohe Frauen*anteil erwähnt. Allerdings bleiben Arbeitskämpfe in diesem Sektor vollständig unerwähnt. Hier greift der Ansatz an der selben Stelle zu kurz wie auch Dörres Forschung: Durch den Fokus auf Kapitalismuskritik ohne die analytische Einbeziehung der Dimension Geschlecht bleiben die Charakteristika vornehmlich weiblicher* Erwerbsarbeitsbereiche unbeleuchtet ebenso wie die Herausforderungen, die sich durch das Übernehmen von Reproduktionsarbeit für die Einbindung in die Erwerbsarbeitsphäre überwiegend für Frauen* ergeben.

So beziehen sich auch die Forscher*innen, die zu Machtressourcen arbeiten, überwiegend positiv auf das fordistische Gesellschaftsarrangement. Der Ausschluss von Frauen* und migrantisierten Personen bleibt ein bedauerlicher Einschnitt. Brinkmann et al. schreiben dazu:

Diese Koppelung konstituierte einen Bürgerstatus, der zuvor besitzlosen Klassen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Zwar erstreckte sich die Integrationskraft des Arbeiterbürgerstatus niemals gleichmäßig auf alle Lohnabhängigen. Bei Migrantinnen, den formal gering Qualifizierten und vielen Frauen konnte von gleichberechtigter Teilhabe keine Rede sein (Hirsch/Roth 1986). Doch reichte die Integrationskraft des Sozialeigentums aus, um einer Mehrheit der Lohnabhängigen und ihren Familien den Anschluss an die Lebensstile der Mittelschichten zu ermöglichen (Wright 1997). (Brinkmann et al. 2008: 27f)

Zwar wird der Ausschluss von „Migrantinnen“ und „vielen Frauen“ thematisiert, in die analytischen Überlegungen fließt dies indes nicht ein, sondern wird mit dem Hinweis abgewehrt, dass die „Mehrheit der Lohnabhängigen und ihren Familien“ ausreichend abgesichert worden seien. Brinkmann et al. setzen damit gleichzeitig fest, dass die Familie eine Größe ist, an der messbar ist, ob Teilhabe möglich ist. Ungleichheitsverhältnisse innerhalb der Familie geraten damit aus dem Blick. Hier liegt der Analyse das Bild einer traditionellen, heterosexuellen Ehe zugrunde. Beispielsweise Alleinerziehende oder Alleinstehende werden von der Analyse ausgeschlossen. Die Einbeziehung anderer Lebensbereiche jenseits der Erwerbssphäre wäre hier zentral für die Analyse von Ein- und Ausschlussmechanismen.

Der Arbeitskreis Strategic Unionism nimmt einige Einschränkungen des Machtressourcen-Ansatzes zur Kenntnis. Er präzisiert zentrale Begriffe und fügt den ursprünglichen Machtressourcen Unterkategorien hinzu (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013). Insbesondere die Reproduktionsmacht erscheint für feministische Arbeitsforschung interessant. Sie nimmt den kommodifizierten Teil von Care-Arbeit in den Blick. Die Reproduktionsmacht wird verortet als Unterkategorie der Produktionsmacht, welche ihrerseits, wie bei Brinkmann et al., eine Unterkategorie der strukturellen Macht ist. Schon diese Verortung zeigt den geringen Stellenwert der Reproduktionsmacht im analytischen Gefüge. Es wird damit eine Hierarchie zwischen Produktion und Reproduktion fortgeschrieben, durch welche die Reproduktionsarbeit gesellschaftlich marginalisiert wird. Damit wird der Tatsache gerecht, dass die Reproduktion von Arbeitskraft grundlegend ist, sowohl für die Aufrechterhaltung der Produktion als auch für die Anwendung von Produktionsmacht.

Auch in der Ausführung erscheint diese Machtquelle kaum anwendbar. Sie entspringt der Notwendigkeit, dass die Ware Arbeitskraft reproduziert werden muss, also Reproduktionsarbeit

gesellschaftlich notwendig ist. Macht entsteht im Verständnis des Arbeitskreises erst aus der Kommodifizierung von sorgenden Tätigkeiten. Wird im eng personenbezogenen Dienstleistungsbereich gestreikt, sind nicht nur Unternehmen betroffen, sondern auch Kund*innen. Wie daraus ein Arbeitskampf entspringen kann, in dem Beschäftigte ihre Interessen durchsetzen können, bleibt unklar. Dieses Problem zeigt sich auch, wenn es um die analytische Anwendung der Reproduktionsmacht in empirischen Analysen geht. Tobias Cepok versucht etwa explizit die Reproduktionsmacht, am Beispiel indonesischer Hausangestellter, als Ansatzpunkt für gewerkschaftliche Organisation zu etablieren (Cepok 2013). Wobei auch Cepok die Reproduktionsmacht als fragil wahrnimmt und konstatiert, dass sie mit vielen Problemen verbunden sei (ebd.: 330). Cepok analysiert einen teilweise recht machtvollen Kampf von Hausangestellten in Indonesien, in dem viel auf Öffentlichkeitsarbeit und internationale Vernetzung gebaut wird. An dieser Stelle verschwimmt aber die Reproduktionsmacht mit der gesellschaftlichen Macht. So scheint die Reproduktionsmacht doch eher eine Reproduktionsbürde für diejenigen zu sein, deren Aufgabe die Reproduktion, ob kommodifiziert oder privat, ist.

Der Arbeitskreis selbst problematisiert selbst, dass hohe Verantwortung im Dienstleistungsbereich herrsche, sich Beschäftigte oft persönlich mit der Erwerbsarbeit identifizierten oder sie vereinzelt, etwa in privaten Haushalten arbeiten (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 347ff). Auch scheinen Ansätze, die sich konkret auf den Jenaer Machtressourcenansatz beziehen, mit der Anwendung der Reproduktionsmacht zu ringen. Yalcin Kutlus Beitrag zum Erzieher*innenstreik kann hierunter gefasst werden. Kutlu stellt fest, dass Erzieher*innen wenig Produktions-, dafür viel Reproduktionsmacht hätten. Daraus resultiert aber kein eigenständiger Arbeitskampfmodus, sondern die Notwendigkeit „symbolische Macht“ durch Öffentlichkeitsarbeit zu generieren (Kutlu 2013: 228). Kutlu bleibt nicht dabei stehen, sich auf die Ausschöpfung von Machtquellen durch ver.di zu konzentrieren, sondern bezieht auch die Neuerung ein, dass es sich bei den Erzieher*innen um einen neuen Bereich für Arbeitskampf handelt, der einen hohen Frauen*anteil aufweist und mit der Forderung nach Anerkennung auch neue – über Tarifverhandlungen hinausweisende – Themen verhandelt wurden. Hier wird klar, dass Arbeitskämpfe in diesem Bereich ein hohes politisches Potential haben. An dieser Stelle löst sich Kutlu allerdings von dem theoretischen Ansatz und bezieht sich auf Anerkennungstheorien von Honneth und Fraser. Eine Rückkoppelung mit den Spezifika des Arbeitskampfes der Erzieher*innen und dem Jenaer Machtressourcen-Ansatz erscheinen schwierig.

Einen aktuellen Ansatz, Reproduktionsmacht in aktuellen Arbeitskämpfen zu untersuchen, liefern Becker, Kutlu und Schmalz (Becker et al. 2017). Sie bringen Reproduktionsmacht mit dem Berufsethos eng personenbezogener Berufe zusammen und beschreiben, dass das Berufsethos zur subjektiven Ressource für die kollektive Mobilisierung von Beschäftigten würde (ebd.: 256). Wobei auch hier die Reproduktionsmacht eher eine Ohn-Machtressource zu sein scheint. So stellen die Autor*innen im Vergleich von Arbeitskämpfen in Krankenhäusern und Kitas fest, dass die Arbeitskämpfe in Krankenhäusern deswegen erfolgreicher waren, weil die Beschäftigten dort auch Produktionsmacht entwickeln konnten, also für wirtschaftlichen Schaden sorgen konnten. Die Erzieher*innen, so die Autor*innen, seien dagegen auf gesellschaftliche Macht angewiesen sowie darauf, die Eltern auf ihrer Seite zu haben (ebd.: 273). Die Autor*innen beschreiben die Reproduktionsmacht als nicht ausreichend, weil die Auswirkungen der Arbeitsniederlegung der Erzieher*innen zu diffus seien und zu groß die Wahrscheinlichkeit, dass sie letztlich von den Eltern kompensiert würden (ebd.: 273).

Die Reproduktionsmacht erscheint so als ein Einschub, der nur der Vollständigkeit halber notwendig ist. In Bezug auf ihre Anwendbarkeit bleibt sie sehr eingeschränkt. Auch dass sich durchaus auch Beschäftigte im industriellen Bereich für die Ergebnisse ihrer Erwerbsarbeit verantwortlich fühlen und sich auch mit ihrer Erwerbsarbeit identifizieren, bleibt hier unerwähnt. Daher überrascht es nicht, dass die Versuche, die Reproduktionsmacht als Macht-Quelle zu konstruieren, scheitern. Die Autor*innen, die mit dem Jenaer Machtressourcenansatz arbeiten, beziehen nicht mit ein, dass die Reproduktionssphäre gesellschaftlich individualisiert und abgewertet ist. Das bedeutet, dass etwa ein Ausfall in der Kinderbetreuung auf die einzelnen Eltern, meistens die Mütter*, zurückfällt. Diese schultern den Ausfall individuell und müssen sich gegebenenfalls von ihrer eigenen Erwerbsarbeit frei nehmen. Dies betrifft andere Arbeitgeber*innen, welche wiederum aber nicht als Akteur*innen im Streik der Erzieher*innen angesprochen werden. So lange diese nicht mit einbezogen werden, und etwa ein Weg gesucht wird, mit dem die Gemeinden den Arbeitgeber*innen der Eltern ausgefallene Arbeitsstunden erstatten, kann aus der Reproduktionsmacht keine wirkliche Machtressource werden. So lange also die Reproduktionssphäre an sich nicht als politisches Handlungsfeld betrachtet wird, kann auch kein Verständnis dafür entstehen wie aus der gesellschaftlichen Reproduktionsverantwortung auch gesellschaftliche Macht entstehen kann. Für eine Analyse von Arbeitskämpfen im Dienstleistungssektor erscheint eine Beschäftigung mit diesem Ansatz daher nicht ausreichend.

Die Ansätze, die versuchen den Jenaer Machtressourcenansatz auf Dienstleistungs- und Reproduktionsarbeit zu übertragen, sind spannend. Der Machtressourcen-Ansatz kann durchaus sinnvoll verwendet werden, wenn es um eine Evaluation von gewerkschaftlichen Kampagnen geht, die auf die Frage abzielt, ob die Gewerkschaften alle Möglichkeiten, Macht zu entfalten ausgeschöpft haben. Dies tun auch beispielsweise Oliver Nachtwey und Luigi Wolf für Kampagnen in verschiedenen Kliniken (Nachtwey/Wolf 2013). Geht es aber um die Charakteristika von Erwerbsarbeiten im Dienstleistungssektor und die konkreten Auswirkungen davon auf einen gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff, greifen die Machtressourcen zu kurz.

An dieser Stelle möchte ich mit meiner Promotion anschließen. Mit meinem Forschungsdesign, das einmal den Blick der Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeitsverhältnisse aufnimmt und andererseits den der Gewerkschaftssekretär*innen, wird es möglich die Unterschiede verschiedener Beschäftigtengruppen und zwischen Personen, die der selben Beschäftigung nachgehen, zu erfassen und zu analysieren. Welche der geschilderten Lebensrealitäten in die gewerkschaftliche Umsetzung der Organizing-Kampagnen eingehen, ist dann im empirischen Teil zu diskutieren.

2.1.3 GEWERKSCHAFTLICHE FORSCHUNG – ERSTE SCHRITTE AUS DEM INDUSTRIALISMUS

In der Arbeits- und Industriesoziologie herrschte jahrzehntelang ein starker Fokus auf die Arbeitsbedingungen und die wirtschaftlichen Zusammenhänge in der Industrie, während der Dienstleistungssektor in Analysen und vor allem der Theoriebildung nur eine untergeordnete Rolle spielte. Auch mit dem Fokus auf gewerkschaftlichen Wandel und Erneuerung trat keine Analyseperspektive in den wissenschaftlichen Fokus, die die Prämisse der Hegemonie der Produktion hinterfragt hätten oder die Ungleichheitsverhältnisse auch jenseits von Klassenfragen theoretisch fundiert einbezogen oder analytisch differenziert Reproduktionsweisen aufgearbeitet hätte. Gleichwohl gibt es inzwischen erste Ansätze die Dienstleistungsbranche mit in die Überlegungen einzubeziehen¹⁰. Für Fragestellungen, die sich damit auseinandersetzen, ob innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation alle Möglichkeiten Macht zu entfalten ausgenutzt werden, erscheint der Jenaer Machtressourcenansatz vielversprechend. Einen tatsächlichen Fokus auf Dienstleistungsarbeit und die Frage danach, was darin als Gute Arbeit verhandelt wird, kann damit allerdings nicht abgebildet werden. Hier geht es eher um die Frage, ob Mitglieder in den beschäftigtenorientierten Instrumenten der Gewerkschaft die Möglichkeit haben, innerhalb der

¹⁰ Insbesondere neuere Publikationen, die sich mit den Tarifaueinandersetzungen des SuE-Bereichs auseinandersetzen sind hier vielversprechend. Diese werden in Kapitel 2.2.3 behandelt

Gewerkschaftslogik gehört zu werden und Charakteristika ihrer Arbeiten in den gewerkschaftlichen Willensbildungsprozess einfließen zu lassen. Um dieser Frage näher zu kommen, werden im nächsten Schritt Forschungsstränge in den Blick genommen, die sich mit Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Kontext befassen. Ein genauerer Fokus wird dabei auf den Bereich der personenbezogenen Dienstleistung gelegt.

2.2 FÜR ERWERB, CARE ODER REPRODUKTION: ARBEIT IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT

Während die Gewerkschaftsforschung erst damit beginnt, sich von der Vorgabe eines vorherrschenden Industrialismus abzuwenden, erscheint hier das Feld der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung, insbesondere der feministischen Arbeitsforschung, ergiebiger. In diesem Kapitel werden zunächst für diese Studie relevante Begriffe festgelegt, daraufhin werden verschiedene Forschungsstränge, die sich mit dem Wandel von Erwerbsarbeit beschäftigen, vorgestellt. Dies geschieht insbesondere unter der Fragestellung, ob diese wissenschaftlichen Stränge dazu geeignet sind, die Charakteristika¹¹ von personenbezogener Dienstleistungsarbeit sowie von unbezahlter Reproduktionsarbeit zu fassen. An dieser Stelle wird die eigene Unterscheidung von personenbezogener Dienstleistungsarbeit in Dienstleistungen mit engem sowie mit losem Personenbezug erläutert. Hieran anschließend wird die eigene Forschungsarbeit in der wissenschaftlichen Debatte eingeordnet.

Da in diesem Themenfeld oft Begrifflichkeiten in unterschiedlichen Bedeutungsschattierungen verwendet werden, muss vor der inhaltlichen Auseinandersetzung die Verwendung relevanter Begriffe im Themengebiet geklärt werden. Wenn ich von „Arbeit“ spreche, umfasst das meiner Lesart nach alle gesellschaftliche Arbeiten, auch wenn sie nicht erwerbsförmig organisiert sind. Ich folge damit grob der grundlegenden Definition von Friedrich Kambartel¹². Er unterscheidet gesellschaftliche Arbeit von formaler Praxis, die lediglich dem persönlichen Wohl diene (Kambartel 1993: 242). Insbesondere Tätigkeiten, die in einer symmetrischen Bewältigung des gemeinsamen Alltags- und Beziehungslebens von Paaren gehören, fasst Kambartel nicht als gesellschaftliche Arbeit (ebd.: 246). Dagegen sei eine Tätigkeit dann gesellschaftliche Arbeit

11 Ich folge hier Gertraude Krell, die von *Charakteristika* der personenbezogenen Dienstleistungen spricht anstatt von deren Spezifika. Ihre Argumentation ist, dass Merkmale der personenbezogenen Dienstleistungen ebenso für die Erstellung nicht-personenbezogener Dienstleistungen und sogar von Sachleistungen relevant sein können (Krell 2001: 10)

12 Dass sich Arbeit nicht allein in Erwerbsarbeit erschöpft, haben vor Kambartel bereits feministische Wissenschaftlerinnen* beschrieben (Bock/Duden 1977) auf die ich in der Auseinandersetzung um feministische Arbeitsforschung eingehe.

wenn sie für andere erfolge, die sie nicht selbständig verrichten können und an einem Leistungsaustausch der Gesellschaftsmitglieder teilnimmt (ebd.: 241). Ich begreife gesellschaftliche Arbeit etwas weiter als Kambartel, folge ihm aber in den Grundannahmen. Er definiert zwei Kriterien dafür, wann eine Tätigkeit gesellschaftliche Arbeit ist. Das eine ist Erwerbsarbeit, sie sei per se gesellschaftliche Arbeit, da das Entgelt als Ausdruck des gesellschaftlichen Austauschs verstanden werden kann. Das zweite Indiz geht darüber hinaus. Der Wegfall gesellschaftlicher Arbeit würde, so Kambartel, zu Substitutionsproblemen auf Ebene der gesellschaftlichen Organisation führen (ebd.: 242). Würde also keine private und unentgeltliche Arbeit geleistet, müsste die Versorgung von Kindern und älteren Menschen gesellschaftlich anders organisiert werden. Diese unbezahlten, aber gesellschaftlich notwendigen Arbeiten verhandle ich unter dem Begriff „Reproduktionsarbeit“. Für die Definition folge ich Gabriele Winker: Sie begreift Reproduktionsarbeit als einerseits an ihrer Funktion im Kapitalismus bezogenen Tätigkeiten, die die Arbeitskraft der Erwerbstätigen reproduziert beziehungsweise sich um das Wohlbefinden ehemaliger Arbeitskräfte sorgt. Winker beschränkt die Reproduktionsarbeit allerdings auf diejenigen Tätigkeiten, die nicht beruflich oder warenförmig organisiert sind, sondern in familialen und ehrenamtlichen Bereichen realisiert werden (vgl. Winker 2010: 170, 2011: 1)¹³.

Geht es um Tätigkeiten, die meistens in Bezug auf Erwerbsarbeit gedacht werden, durchaus aber auch auf andere Arbeitsbereiche angewendet werden können, verwende ich „(Erwerbs)Arbeit“. Etwa befassen sich viele Ansätze der Arbeitsforschung mit Themen, die sowohl auf Erwerbs- als auch auf Reproduktionsarbeit angewendet werden können, sich meistens aber lediglich auf den Teil der Erwerbsarbeit beziehen.

In Bezug auf Erwerbsarbeit wird meist unterschieden zwischen dem NAV und atypischer Beschäftigung. In der Definition des NAV sowie der atypischen Beschäftigung, folge ich in weiten Teilen der konzeptionellen Arbeit von Keller und Seifert. Das NAV wird üblicherweise durch die folgenden Kriterien definiert: Vollzeittätigkeit mit existenzsicherndem Einkommen, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, vollständige Integration in die staatlichen sozialen Sicherungssysteme, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (vgl. Keller/Seifert 2013: 11). Keller und Seifert halten weiter fest, dass es sich hierbei um keine normative Figur handle (ebd.: 11). An dieser Stelle

13 Unter marxistischen Feminist*innen wird Reproduktionsarbeit nicht einheitlich definiert. So wird dies auch auf die Funktion im Kapitalismus bezogen, nach der Arbeitskraft wieder hergestellt wird. Diese Funktion schließt aber auch kommodifizierte Formen der Arbeit ein. In meinen Begrifflichkeiten wäre dies mehr oder minder deckungsgleich mit Care-Arbeit. Daher folge ich der Verengung des Konzepts der Reproduktionsarbeit auf den unbezahlten Teil von Care-Arbeit.

folge ich ihrer Definition nicht mehr. Denn schon die Begrifflichkeit „normal“ weist auf den normativen Teil des Konzepts hin. Es wird darin eine Norm formuliert, von der Beschäftigung nur abweichen kann, wenn sie atypisch ist. Insbesondere wurde lange Zeit unbezahlte Sorge-Arbeit und regulär-atypische Beschäftigung vieler Frauen* in der Mainstreamforschung nicht beachtet. So kritisiert auch Elisabeth Mayerhofer, dass das NAV eine historische Ausnahme darstelle, die primär als normativer Referenzrahmen diene. Sie hält fest, dass besonders Frauen* und sogenannte Gastarbeiter*innen stets in Arbeitsmärkten beschäftigt waren, die von Unsicherheit, Kurzfristigkeit und niedrigen Einkommen gekennzeichnet waren (Mayerhofer 2013: 56). Das NAV ist also einmal gekennzeichnet durch die oben genannten Faktoren, seine Rolle geht aber über die einer analytischen Kategorie hinaus und erfüllt in der wissenschaftlichen Debatte auch eine normative Funktion, die es zu hinterfragen gilt.

Keller und Seifert grenzen atypische Beschäftigung negativ vom NAV ab. Atypische Beschäftigung kann dabei eine oder mehrere der folgenden Facetten haben: sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse oder Leiharbeit (Keller/Seifert 2013: 12f). Dazu wären noch Beschäftigungsverhältnisse zu ergänzen, die trotz Vollzeit auf Grund ihres geringen Einkommens nicht eigenständig existenzsichernd sind. Atypische Beschäftigung wird oft auch mit prekärer Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Dabei müssen nicht alle dieser Facetten zu einer unsicheren Lebenssituation führen. Alexandra Wagner und Franziska Wiethold halten fest, dass der unmittelbare Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und abgesicherter Lebenslage in der Regel auf Männer* im NAV zutrifft, während für viele Frauen*, die überwiegend im Bereich der Hausarbeit zuständig sind, die Absicherung der Lebenslage vom Verdienst des Mannes* abhängt (Wagner/Wiethold 2009: 197). So kann über verschiedene sozialstaatliche Instrumente der familiären Absicherung, wie dem Ehegattensplitting oder der Familienversicherung, durchaus ein abgesichertes Lebenskonzept vorsehen, dass ein*e Partner*in geringfügiger Beschäftigung nachgeht und sich dennoch nicht in einer unsicheren Lebenslage befindet. Wagner und Wiethold halten fest, dass hier atypische Beschäftigung ohne prekäre Lebenslage einhergehen könne. Allerdings sei die Lebenslage der Reproduktions-Verantwortlichen riskanter, weil die materielle Existenz nicht eigenständig gesichert wird, sondern vom Familienernährer* sowie der Stabilität der Ehe abhängt (ebd.: 197f). Das höhere Prekaritätsrisiko, das sich aus atypischer Beschäftigung ergibt, kann also über familiäre soziale Absicherung mitunter aufgefangen werden. Für diejenigen, die so mittelbar abgesichert sind, bleibt das Prekaritätsrisiko insgesamt höher, es ist aber nicht ausschließlich an ihre Erwerbsarbeit gekoppelt.

Andererseits geht die Frage, wann Lebensbedingungen auf welche Art prekär werden, über die Frage nach Erwerbsarbeitsbedingungen hinaus. Bedingungen der Erwerbsarbeit wie Arbeitszeitlage, Bezahlung und Arbeitsdichte spielen eine Rolle. Genauso verhält es sich mit der Verantwortung für Reproduktionsarbeit: Aufgabenfülle, Kita- und Laden-Öffnungszeiten, Vorhandensein oder nicht eines zweiten Einkommens, bestimmen den Umfang der möglichen und nötigen Erwerbsarbeit. Aber auch staatliche Regulierungen wie Erziehungs- und Pflegegeld und die Regelung von Unterhaltsansprüchen wirken sich auf Leben und Arbeit von Menschen aus. Je nach sozialer Einbindung und Lebenslage können so verschiedene Personen die selben Bedingungen der Erwerbsarbeit unterschiedlich bewerten (vgl. Keller/Seifert 2013: 16). Da es mir unzulässig erscheint diese Form der gesellschaftlich subventionierten und vielfach gelebten Form der sozialen Absicherung auszublenden, übernehme ich die Definition für atypische Beschäftigung von Keller und Seifert, bewerte sie aber nicht pauschal als negative Abgrenzung eines ansonsten positiven NAVs. Für die Bewertung von atypischer Beschäftigung müssen neben den Bedingungen der Erwerbsarbeit die Lebensumstände der Beschäftigten einbezogen werden.

Keller und Seifert konstatieren selbst, dass unsichere Beschäftigungsformen nicht deckungsgleich mit atypischen Beschäftigungen sind. Sie nehmen eine Operationalisierung des Prekaritätsbegriffs vor, in der sie weitere Lebensbereiche für die Frage nach Prekarität mit einbeziehen. Während sie auf der Ebene des Einkommens auch den Haushaltskontext einbeziehen, fehlen aber darüber hinausgehende Vereinbarungsleistungen von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit (Keller/Seifert 2013: 15ff). Prekarität kann nicht ohne die Einbeziehung von Lebenskontexten außerhalb der Erwerbsarbeit definiert werden. Daher verzichte ich in dieser Forschung darauf von „prekärer Beschäftigung“ zu schreiben, sondern verwende Prekarität im Sinne unsicherer Lebenslagen. Dabei beziehe ich mich auf Isabel Lorey und Judith Butler, die Prekarität von Prekärsein unterscheiden (siehe auch *Kapitel 3.1*).

Von dem höheren Prekaritätsrisiko durch atypische Beschäftigung sind nach wie vor überwiegend Frauen* betroffen. Keller und Seifert konstatieren, dass 55% der Frauen*, aber nur 16% der Männer* atypischer Beschäftigung nachgingen (Keller/Seifert 2013: 54). Dies hängt mit der geschlechterkonnotierten Zuschreibung von Sorge-Verantwortung zusammen, die insbesondere Frauen* weniger Möglichkeiten eröffnet Erwerbsarbeit im Rahmen eines NAVs nachzugehen. Einerseits weil sie durch Reproduktionsarbeit weniger Ressourcen für Erwerbsarbeit haben, andererseits weil sich im Bereich der Erwerbsarbeit vor allem eng personenbezogene Dienstleistungen als sogenannte Frauen*berufe entwickelt haben, die überwiegend atypische

Beschäftigung darstellen. Es ist also nötig, den Blick auch auf den Bereich der sorgenden Tätigkeiten zu richten, die gesellschaftlich notwendig sind.

Um das Dickicht der Begrifflichkeiten zu lichten, ist es auch hier nötig einige Setzungen vorzunehmen. „Care-Arbeit“ begreife ich, synonym zu „Sorge-Arbeit“, als weite begriffliche Überkategorie. Diese Kategorie wird anhand ihres Arbeitsinhaltes gefüllt. Dabei bezieht sich Care auf ein (vor)sorgendes Verhältnis zur Welt (Madörin 2010: 87). Motakef führt diesen Gedanken weiter aus:

Care-Tätigkeiten sind Versorgungs-, Betreuungs- und Emotionsarbeiten, die den gesamten Lebenszyklus umfassen. Sie finden in der Regel in einem Subjekt-Subjekt-Verhältnis statt, womit die sorgende und die sorgeempfangende Seite nicht zeitlich und örtlich voneinander getrennt werden kann. (Motakef 2015: 93)

Care-Arbeit ist also sorgende Arbeit, die eine sorgende Person und ein sorgeempfangendes Gegenüber benötigt. Sie kann dabei sowohl bezahlt als auch unbezahlt organisiert sein (vgl. Madörin 2010: 86). Dabei sind auch die unbezahlten Tätigkeiten, die in dem Bereich geleistet werden auf Grund des Substitutionsproblems, gesellschaftliche Arbeit, wie Kambartel sie fasst. Arbeitsinhaltlich handelt es sich in bei Reproduktionsarbeit, sowie bei der beruflich organisierten Variante um Care-Arbeit.

Für den Bereich der bezahlten Care-Arbeit verwende ich, in Anlehnung an Mascha Madörin, das der Ökonomie entlehnte Konzept der „personenbezogenen Dienstleistung“. Dieses differenziere ich allerdings entlang der Charakteristika des Personenbezugs weiter aus. Madörin hält drei Merkmale der personenbezogenen Dienstleistungen fest. Erstens können sie zwar mehr oder weniger intim sein und mehr oder weniger lebensnotwendig für den*die Dienstleistungsempfänger*in, personenbezogene Dienstleistungen seien aber ohne ein Gegenüber nicht möglich, zwischenmenschliche Beziehungen sind hier Teil des Arbeitsprozesses. So ist das Vermitteln von Gefühlen wie Wohlbefinden und Zufriedenheit ein Qualitätskriterium für diese Beschäftigungsform. Zweitens sind einige personenbezogene Dienstleistungen charakterisiert durch ein Machtgefälle zwischen Dienstleistenden und Klient*innen, etwa in der Kinderbetreuung. Drittens sind personenbezogene Dienstleistungen immer prozesshaft (Madörin 2010: 87f). Wobei insbesondere im Bereich der pflegenden Tätigkeiten das Besondere an der Interaktion von Beschäftigten und Sorgebedürftigen darin liegt, dass die Motivation und die Arbeitsbedingungen der einen über die Lebensqualität der anderen entscheiden (Nowak 2011: 383). Hier ziehe ich eine weitere Unterscheidung in eng und lose personenbezogene Dienstleistungen ein. Madörins und Nowaks Definition beziehen sich überwiegend auf einen Personenbezug, den ich als engen

Personenbezug beschreiben möchte. Daneben existiert ein Bereich von Dienstleistungstätigkeiten, der nur einen losen Personenbezug aufweist. Vor allem im Bereich des Machtgefälles zwischen Beschäftigten und Kundschaft unterscheiden sich diese Bereiche grundlegend, wie im folgenden Abschnitt ausgeführt wird.

Zusammenfassend sei hier zunächst festgehalten, dass sowohl die unbezahlte Reproduktionsarbeit, als auch die eng personenbezogene Dienstleistungsarbeit jeweils Care-Arbeit ist. Die selbe Tätigkeit, wie etwa eine Rentnerin* mit Nahrung zu versorgen, kann so einmal Reproduktionsarbeit sein, wenn sie von Angehörigen im privaten Haushalt versorgt wird, und einmal Erwerbsarbeit, wenn diese Arbeit in einer Pflege-Einrichtung von Fachpersonal durchgeführt wird. In jedem Fall handelt es sich um Care-Arbeit, in der das Verhältnis der sorgenden zur versorgten Person Relevanz hat. Im Bereich der Dienstleistungsarbeit, ist allerdings eine weitere Differenzierung notwendig, um die Charakteristika der Tätigkeiten zu beschreiben. Hierfür unterscheide ich zwischen engen und lose personenbezogenen Dienstleistungen.

2.2.1 PERSONENBEZOGENE DIENSTLEISTUNGSARBEIT ALS BREITES UNTERSUCHUNGSFELD: ENGER UND LOSER PERSONENBEZUG

Neben der Unterscheidung der Care-Arbeit in unbezahlte, privat geleistete Reproduktionsarbeit und bezahlter personenbezogener Dienstleistungsarbeit, ist eine weitere Differenzierung innerhalb des Dienstleistungssektors nötig. Die Eigenschaften personenbezogener Dienstleistungen variieren, bei genauer Betrachtung, in den verschiedenen Branchen sehr. Wenngleich Personenbezug darauf hinweist, dass in diesem Wirtschaftssektor Menschen miteinander agieren, ist doch die Art und Weise, wie dies konkret ausgestaltet wird, sehr unterschiedlich. Während die meisten Untersuchungen, die sich vergleichend mit Dienstleistungsberufen beschäftigen, einen Vergleich zwischen Dienstleistungsberufen und industriellen Berufen vornehmen (vgl. Winker et al. 2012), werden seltener Dienstleistungstätigkeiten mit einander verglichen. Dort wo Forschung zu Dienstleistungsarbeit geleistet wird, geschieht entweder eine Fokussierung auf atypische und unsichere Erwerbsformen (vgl. Artus 2010) oder, in einem neueren Forschungsstrang, im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen im Dienstleistungsbereich (vgl. Artus et al. 2017; Becker et al. 2017; Birke 2017; Dörre et al. 2016). Eine inhaltliche Differenzierung von Dienstleistungsberufen geschieht dagegen selten.

Eine Ausnahme stellt hier die Untersuchung von Henninger und Papouschek dar, bei der die Autorinnen unterschiedliche Tätigkeitsfelder innerhalb personenbezogener Dienstleistungsarbeit gegenüberstellen. Dabei werden Ergebnisse einer deutschen Studie zu hoch qualifizierten Allein-selbständigen im Bereich Journalismus, Design und Softwareentwicklung mit den Ergebnissen einer österreichischen Untersuchung zu mobiler Pflege verglichen (Henninger/Papouschek 2006: 190). Henninger und Papouschek kontrastieren die Berufsfelder entlang des Qualifikationsniveaus, sowie entlang des Frauen*anteils (vgl. ebd.: 191f). Auch Becker et al. verglichen personenbezogene Dienstleistungsbranchen mit einander. Sie fokussieren auf die Arbeitskämpfe von Personal im Krankenhaus sowie bei Erzieher*innen (Becker et al. 2017). Dabei beziehen sie sich auf den Machtressourcen-Ansatz und stellen fest, dass es den Beschäftigten in Krankenhäusern leichter fällt Macht zu entwickeln. Ich hatte ihren Ansatz bezüglich der Rolle der „Reproduktionsmacht“ in Kapitel 2.1.2 näher ausgeführt und auf Unzulänglichkeiten der Reproduktionsmacht als Machtressource hingewiesen. Beide Untersuchungen beziehen Unterschiede zwischen Dienstleistungsbranchen ein, Henninger und Papouschek haben zudem einen explizit geschlechtersensiblen Ansatz. Beide Ansätze gehen aber nicht auf die Unterschiede im Personenbezug in unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen ein. Dies möchte ich in diesem Kapitel tun.

Denn es muss festgestellt werden, dass die Wechselbedingungen von Reproduktions- und Erwerbssphäre sich nicht nur zwischen klassischen industriellen Bereichen und dem Dienstleistungsbereich unterscheiden, sondern auch innerhalb des Dienstleistungsbereichs. Dabei ist relevant wie sehr Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit auf einer arbeitsinhaltlichen Ebene verknüpft sind, beziehungsweise wie der Personenbezug in Dienstleistungen ausgestaltet ist. Deswegen schlage ich die Unterscheidung in Dienstleistungen mit *losem* und *engem* Personenbezug vor. In der Organisation von Dienstleistungen, die einen engen Personenbezug aufweisen, bestehen verschiedene Faktoren, die sie qualitativ von Erwerbsarbeit mit loseem Personenbezug unterscheiden. Es sind Erwerbsarbeiten, deren Arbeitsinhalte der ansonsten unbezahlten Reproduktionsarbeit ähneln. Auch deswegen werden sie sowohl was ihre Entlohnung angeht, als auch was ihre gesellschaftliche Anerkennung angeht, abgewertet. Tronto etwa stellt fest, dass auch in der formalen Ökonomie Care-Arbeit zu den am niedrigsten bezahlten Berufen gehört (Tronto 2013: 99). Abgewertet wird aber auch die Professionalität des Arbeitsinhalts dieser Tätigkeiten.

In meiner Forschung ist die Unterscheidung verschiedener Formen des Personenbezugs besonders relevant, um die Unterschiede in den Organizing-Kampagnen bei Amazon und der *Starke-Kita-Kampagne* bei evangelischen Erzieher*innen zu verstehen. Diese hatten in zwei unter-

schiedlichen Sparten des Dienstleistungssektors stattgefunden und wurden durch die ver.di-Hauptamtlichen sehr unterschiedlich bewertet. Dass dies nicht nur mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen, sondern auch mit der Art der Dienstleistungen zu tun hat, ist eine These, welcher ich an dieser Studie nachgehe. Während für die Tätigkeiten bei Amazon nur selten direkter Kontakt mit den Kund*innen stattfindet, ist die Interaktion mit Kindern, aber auch mit deren Eltern zentraler Arbeitsgegenstand der Erzieher*innen. Darüber hinaus spielt für die Erzieher*innen eine Rolle, dass ihr Arbeitsinhalt – die Bildung, Erziehung und Aufsicht von Kindern im Vorschulalter – eine Tätigkeit umfasst, die ähnlich auch im familiären Bereich der unbezahlten, privaten Reproduktionsarbeit verrichtet wird (genauer zum Personenbezug in den beiden Branchen, siehe *Kapitel 2.2.1*). Diese Unterscheidung wird im Folgenden weiter ausgeführt und von den konkreten Beispielen abstrahiert.

Betrachtet man die Forschung im Bereich der Dienstleistungsarbeit, stellt man fest, dass der Personenbezug insgesamt lange vernachlässigt wurde. Bieber und Geiger erklären das damit, dass der Begriff der Dienstleistung ursprünglich eine Residualkategorie darstellte, in die alle Tätigkeiten und Wirtschaftsbereiche fielen, die nicht der Industrie, dem Bergbau oder der Landwirtschaft zuzuordnen waren (Bieber/Geiger 2014: 11). Dies erschwert eine Bestimmung dessen, was genau unter Dienstleistungen verstanden wird und wodurch sich einzelne Branchen unterscheiden. Aus dieser Unbestimmtheit ergeben sich analytische Herausforderungen, sowie die Notwendigkeit einer Bestimmung.

Den Differenzierungen unterschiedlicher Arten von Dienstleistungen, wie sie bislang getroffen wurden, wird im nächsten Abschnitt nachgegangen. Dies betrifft sowohl eine Unterscheidung entlang der Adressat*innen der Dienstleistungen, als auch entlang der Entwicklung von Dienstleistungsarbeit. Bei letzterem verläuft die Unterscheidung zwischen hybriden Formen, die Dienstleistungen mit industriellen Arbeiten verknüpfen, und kommodifizierten Reproduktionsarbeiten, die zuvor unbezahlte Arbeiten vermarktlichen. Während die erste Unterscheidungslinie hilft die Organisation von Dienstleistungsbranchen zu verstehen, zielt die zweite Form darauf ab die Abstufungen des Personenbezugs auszuführen.

Dienstleistungen mit engem und losem Personenbezug

Bieber und Geiger weisen darauf hin, dass es verschiedene Dimensionen gibt, entlang derer personenbezogene Dienstleistungen charakterisiert werden können. So können Dienstleistungsdefinitionen auf Adressat*innen, Prozesse, Inhalte oder Qualifikationen bezogen werden (Bieber/Geiger 2014: 16). Eine Differenzierung von Dienstleistungen geschehe entlang der ökonomischen Figur des Adressaten von Dienstleistungen. So werden produktionsbezogene Dienste, die „Business to Business (B2B)“ geschehen unterschieden von konsum- oder haushaltsbezogenen Dienstleistungen, die „Business to Consumer (B2C)“ erfolgten. Soziale Dienstleistungen werden, da sie meist staatlich oder in staatlich regulierter Weise erbracht werden, als „Government to Consumer-Services (G2C) bezeichnet (ebd.: 14). Dies ist in einer ersten Annäherung hilfreich für die Frage, welche Dienstleistungen unterschieden werden können. Mit der Unterscheidung bezüglich des Personenbezugs soll aber der Blickwinkel von der Figur des ökonomischen Adressaten gewechselt werden hin zu der Kundschaft als sozialen Adressat*innen.

Geiger selbst folgt in seiner Definition der Entwicklung des Dienstleistungssektors für die Unterscheidung verschiedener Formen von Dienstleistungsarbeit. Er benennt zwei grundlegende Trends der „Verdienstleistung“, nämlich die Transformation zuvor informell geregelter Austauschbeziehungen hin zu erwerbsförmig organisierten, sowie die immer engere Verknüpfung von Produkten und Dienstleistungen (Geiger 2014: 51). Die Definition entlang der Adressat*innen der Dienstleistungen ist hilfreich um im ersten Schritt eine Grundstruktur zu schaffen. Die Definition entlang der Entwicklungen im Dienstleistungssektor ist eine gute Grundlage für die Frage nach der Ausgestaltung des Personenbezugs.

Die erste Form, die Geiger benennt, stellt die Kommodifizierung vormals privater, reproduktiver Arbeit dar, wie sie auch in der feministischen Arbeitsforschung wiederholt thematisiert wurde. Letztere benennt einen Prozess innerhalb der bereits erwerbsförmig organisierten, zunächst aber produktorientierten Wertschöpfung hin zu Dienstleistungsarbeit (Geiger 2014). Er zeichnet nach, dass im industriellen Produktionsbereich bislang eher sach- und unternehmensbezogene Dienstleistungen im Vordergrund gestanden haben. Mit der Hinwendung zu hybriden Produkten, das heißt zu Produkten, die industrielle und dienstleistende Anteile haben, kam es zu einem gesteigerten Bedarf an personenbezogenen Dienstleistungen (ebd.: 65). Als Beispiel benennt

er die Entwicklung von Smartphones. Darin würde das technisch-materielle Produkt zu einer Plattform für Dienstleistungen in Form von Apps, die in individualisierter Weise in Anspruch genommen werden könnten (ebd.: 66). Wie weiter unten dargestellt wird, handelt es sich bei online-Handelsformaten wie Amazon ebenfalls um eine Variante hybrider Dienstleistungen.

In diesem Bereich finden sich vermehrt personenbezogene Dienstleistungen mit losem Personenbezug. Am Beispiel des Smartphones etwa, müssen in der App-Entwicklung zwar die Bedürfnisse der Kundschaft getroffen werden, weitergehende Abhängigkeiten bestehen darüber hinaus nicht. Das Element des losen Personenbezugs definiert sich unter anderem über die Relevanz, die der Personenbezug für die Durchführung der Dienstleistung hat. So arbeiten die Amazon-Beschäftigten auch in der Logistik für private Kund*innen, mit diesen treten die meisten Beschäftigten allerdings nicht direkt in Kontakt.

Neben der Relevanz des Personenbezugs für die Tätigkeit, gibt es die Achse der Hierarchie zwischen Beschäftigten und Kund*innen. Tronto weist in einer Unterscheidung von „care“ und „service“ auf die unterschiedlichen Hierarchiestrukturen hin. Während bei „service“-Angeboten die Auftraggeber*innen sich in der machtvolleren Position befänden, wird „care“ für machtlosere und verletzlichere Personen angeboten (Tronto 2013: 22). Für Tronto fällt auch das Angebot von „service“ unter einen großen Überbegriff von „care“ (ebd.: 22), weswegen die Unterscheidung nicht trennscharf erscheint. Daher verwende ich im folgenden für das was Tronto unter „service“ fasst den Begriff des losen Personenbezugs, während ich „care“ unter engen Personenbezug fasse. Tronto entwirft ein komplexeres Bild von care, als es hier dargestellt wurde, für die Unterscheidung des Personenbezugs, sollen diese Hinweise allerdings zunächst ausreichen.

Vor allem im Bereich der eng personenbezogenen Dienstleistung gibt es viele Anknüpfungspunkte an feministische Arbeitsforschung, insbesondere im Rahmen der Care-Debatte lassen sich hier Bezüge herstellen. Daher wird dieser Strang auch im Folgenden den Schwerpunkt bilden. Anhand der Ergebnisse aus der feministischen Arbeitsforschung sowie der Forschung zu Care-Arbeit, werde ich eine Kontrastierung zu Dienstleistungen mit losem Personenbezug vornehmen.

Dienstleistungen mit engem Personenbezug finden sich, nach Geigers Kategorisierung, vor allem bei denjenigen Tätigkeiten, die aus unbezahlten Reproduktionsarbeiten im Zuge der Kommodifizierung entstanden sind. Die Untersuchung dieser neueren Dienstleistungen wurde im Kontext feministischer Arbeitsforschung schwerpunktmäßig analysiert, auch weil sie das gesellschaftliche Geschlechterarrangement stärker beeinflussen. Die Kommodifizierung bedeutet

dabei nicht, dass diese Tätigkeiten aus den privaten Haushalten verschwinden. Es gibt aber, Tronto folgend, eine Tendenz dazu, dass einige Formen der Care-Arbeit zunehmend professionalisiert werden. Dies habe zu einer Institutionalisierung verschiedener Sorgeverpflichtungen außerhalb der privaten Haushalte geführt (Tronto 2013: 2). Auf einer gesellschaftlichen Ebene gehe damit einher, dass auch „dirty work“, wie Reinigung und Körperpflege, zunehmend von einer neuen Arbeiter*innenklasse verrichtet wird, die in der gesellschaftlichen Unterschicht angesiedelt ist. Sie besteht überwiegend aus (migrantiserten) Frauen* und Illegalisierten. Care-Arbeit ist, so Tronto, nicht mehr länger nur die Arbeit der Privathaushalte (Tronto 2013: 2; vgl. hierzu auch Anderson 2006). Die unentlohten, als auch die entlohten Arten der Care-Arbeit betreffen die selben gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten, folgen aber unterschiedlichen Logiken und Problematiken. Gemeinsam ist ihnen der stark interaktive Aspekt der zu verrichtenden bezahlten oder unbezahlten Tätigkeiten. Eine zeitliche oder örtliche Trennung von Sorgenden und Versorgten ist nicht möglich (Motakef 2015: 93).

Wobei das Besondere an der Interaktion von Beschäftigten und Sorgebedürftigen darin liegt, dass die Motivation und die Arbeitsbedingungen der einen über die Lebensqualität der anderen entscheiden (Nowak 2011: 383). Dies stellt analog zu Trontos Definition das Hierarchieverhältnis dar, in dem die Auftraggeber*innen oder die Empfangenden der Dienstleistung selbst in einer machtloseren Position sind (Tronto 2013: 22).

Hier sind bereits einige Unterschiede zwischen eng und lose personenbezogenen Dienstleistungen enthalten: Eng personenbezogene Dienstleistungen sind überwiegend kommodifizierte Tätigkeiten, die Wurzeln in privater und unprofessioneller Reproduktionsarbeit haben. Lose personenbezogene Dienstleistungen entwickelten sich hingegen aus einer Verlagerung von Wirtschaftszweigen weg von industriellen Produktion hin zu Dienstleistungsarbeit. Während eng personenbezogene Dienstleistungen Care-Arbeit aus den privaten Haushalten zum Teil in die öffentliche Sphäre verlagert haben, hat in lose personenbezogenen Dienstleistung keine Verlagerung von ehemals privaten Tätigkeiten stattgefunden. Eng personenbezogene Dienstleistungen beinhalten auf Grund ihrer interaktiven Tätigkeiten eine enge Verknüpfung von Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Lebensqualität der Sorge-Empfangenden. Bei eng personenbezogenen Dienstleistungen sind entsprechend die Beschäftigten in einer machtvolleren Position im Verhältnis zu den Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen, während in lose personenbezogenen Dienstleistungen das Hierarchieverhältnis umgekehrt ist.

Iris Nowak benennt drei Punkte, warum es relevant ist besonders Care-Arbeit in die Betrachtung von Erwerbsarbeit einzubeziehen:

Erstens erweitere die Debatte um Care-Arbeit die Perspektive auf den Inhalt der Arbeit, welcher relevant für eine Politik um Arbeit sei (Nowak 2011: 381). Die Anerkennung, dass personenbezogene Dienstleistungen anderen Maßgaben folgen als industrielle Arbeit, eröffnet dabei Wege aus dem Industrialismus (vgl. Baethge 2000). In eng personenbezogenen Dienstleistungen sind darüber hinaus schnell auch ethische Fragen im zwischenmenschlichen Umgang berührt sowie von gesellschaftlicher Teilhabe im Allgemeinen (zum zweiten Punkt vgl. Tronto 2013). Dies gilt sowohl in Bezug auf die Abhängigkeit der Patient*innen und Klient*innen von den Beschäftigten als auch im Sinne einer gesellschaftlichen Wertschätzung und Anerkennung von Dienstleistungsarbeit mit engem Personenbezug.

Zweitens, so Nowak, sei der Ausgangspunkt, dass Arbeit bezahlt und unbezahlt geleistet wird, sowie die Übergänge dazwischen, bedeutend für Fragen sozialer Gerechtigkeit (Nowak 2011: 381). Wenn Entlohnung ein Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung von Arbeit ist, dann ist ein Ungleichheitsverhältnis offensichtlich, wenn die selben Tätigkeiten sowohl bezahlt geleistet werden als auch unentgeltlich.

Drittens würde an diesem Themenbereich deutlich wie sehr die Verteilung und Organisation von Arbeit, und damit einhergehend gesellschaftliche Teilhabe durch staatliche Regulierungen und kulturelle und ethische Vorstellungen beeinflusst seien (Nowak 2011: 381). Winker etwa stellt dahingehend fest, dass private Sorge-Arrangements erschwert werden durch sinkende Haushaltseinkommen und zunehmende Frauen*erwerbstätigkeit. Dadurch stelle sich die Frage neu wer die notwendigen Care-Tätigkeiten übernehme. Gleichzeitig schafften Regelungen wie das einkommensabhängige Elterngeld und die Neuregelungen des Unterhalts sowohl eine Besserstellung der Paarhaushalte mit zwei Gutverdiener*innen als auch den Zwang zur Frauen*erwerbsarbeit - auch unter prekären Bedingungen (Winker 2010: 176f). Das Elterngeld wird beispielsweise einkommensabhängig ausgezahlt, wodurch gutverdienende Eltern mit bis zu 1800€ Elterngeld pro Monat ihr Leben absichern können, während Eltern mit sehr geringen Einkommen lediglich den Sockelbetrag von 300€ zur Verfügung haben (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017b: 36). Auch Pflegende naher Angehöriger sind, trotz Pflegegeldes, sogar überwiegend vom Partner-Einkommen abhängig oder können sich das Aufgeben oder die Reduktion der eigenen Erwerbsarbeit schlicht nicht leisten (Auth et al. 2015: 45). Dadurch haben auch neuere Regelungen zur Absicherung von Pflegepersonen nichts geän-

dert. Diese haben zwar eine Verbesserung der Versicherungsregelungen für privat Pflegende verbessert, nicht jedoch bedarfsdeckende Einkommensersatzleistungen etabliert (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017a). Am stärksten sind von diesen existenziellen Unsicherheiten Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiographien bei ihrer Verrentung betroffen sowie Alleinerziehende, die langfristig von staatlicher Unterstützung abhängig sind (Becker-Schmidt/Krüger 2009: 28).

Durch die mit den genannten sozialstaatlichen Arrangements gestiegene Erwerbseinbindung einiger, zumeist *weißer*, Frauen* ist es zudem zu einem Bedarfszuwachs an Unterstützung bei der Haushaltsarbeit gekommen (Motakef 2015: 93). Dieser Bedarfszuwachs liegt unter anderem begründet in der ausgebliebenen umfassenden Neuverteilung nötiger Reproduktionsarbeit zwischen Frauen* und Männern*. In der Organisierung privater Haushaltshilfen wiederum kommen weitere Ungleichheiten zwischen Frauen* auf der Ebene von Ethnizität und Klasse ins Spiel (Tronto 2013: 99). Soziale Ungleichheit in der Erwerbsarbeit und Verantwortung für private Reproduktionsarbeit hängen also zusammen.

Insbesondere die Situation für Frauen* auf dem Erwerbsarbeitsmarkt ist mit Nowaks drei Punkten eng verknüpft. So weist Nickel am Beispiel der Deutschen Bahn darauf hin, dass Dienstleistungen von allgemeinem Interesse zunehmend in kapitalistische Waren transformiert werden. Damit ginge einher, dass sich Wertschöpfungsprozesse und Personal- und Arbeitspolitik zunehmend auf Renditeerzielung ausrichten und dadurch insbesondere Beschäftigungsfelder mit hohem Frauen*anteil betroffen seien (Nickel 2007: 29). Auch wenn das Untersuchungsfeld Nickels, die Deutsche Bahn, eher betriebswirtschaftlich funktioniert als andere Dienstleistungen, zieht Nickel einige Schlussfolgerungen, die auch auf andere Branchen übertragbar sind. Den Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit von Frauen* und den Entwicklungen der Dienstleistungen beschreibt sie als zwiespältig. Zum einen böten sich erhebliche Beschäftigungschancen für Frauen*, zum anderen verbesserte sich durch das Angebot sozialer Dienstleistungen auch die Möglichkeit für Frauen* mit Kindern eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. Als problematische Nebenwirkung bezeichnet Nickel, dass Frauen* auf bestimmte Tätigkeiten wie soziale Dienste, Sorge-Tätigkeiten oder interaktive Arbeit im Dienstleistungsbereich festgelegt würden und damit die sektorale Segregation vertieft würde (ebd.: 31). Aus ihren Untersuchungen bestätigt sie darüber hinaus, dass die außerberufliche Sorgeverpflichtung von Frauen* mit einbezogen werden müsse, um zu bewerten ob die Entwicklung eher Chancen oder Risiken für sie birgt. So könnten Frauen* ohne Sorgeverpflichtungen Anforderungen wie Selbstorganisation und Eigenin-

initiative als positive Herausforderungen begreifen, während vor allem gering qualifizierte Frauen* mit außerberuflicher Sorgeverpflichtung mit neuen Risiken konfrontiert seien (ebd.: 34f).

Nicht nur die privaten Reproduktionsverantwortungen spielen hier eine Rolle, auch die Vergeschlechtlichung sorgender Tätigkeiten sind von Relevanz. Artus et al. bemerken, dass sich traditionell vergeschlechtlichte Bilder weiblicher* Fürsorge oft auf selbstlose Aufopferung und christliche Nächstenliebe bezögen (Artus et al. 2017: 20), jedenfalls nicht auf Qualifikation und Professionalität. Wobei bestimmte arbeitsinhaltliche Orientierungen nicht einfach in die Erwerbsarbeit mitgebracht würden, sondern dort auch erlernt, reproduziert, verstärkt und verändert würden. Anstatt Geschlechterdifferenzen der Erwerbsarbeitswelt vorgängig zu sehen, sei die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung selbst ein zentraler Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht (ebd.: 21). In Bezug auf enge und lose personenbezogene Dienstleistungen kann gezeigt werden, dass vor allem eng personenbezogene Dienstleistungen überwiegend sogenannte Frauen*berufe sind, während Dienstleistungen mit losem Personenbezug keine entsprechend starke geschlechtliche Konnotation aufweisen.

Mit der geschlechtlichen Konnotation geht auch einher, dass die Qualifizierung der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und in der Dienstleistungsbranche sowie innerhalb des Dienstleistungssektors unterschiedlich wahrgenommen wird. Dienstleistungsarbeit mit engem Personenbezug gilt oft als unqualifiziert und bietet nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Becker-Schmidt und Krüger konstatieren, dass sich bis heute aus Pflege und Fürsorge kein Beruf mit einem Befähigungsprofil entwickelt habe, das den an ihn gestellten fachlichen Anforderungen gerecht würde (Becker-Schmidt/Krüger 2009: 36). Dies hat wiederum großen Einfluss auf Bezahlung und berufliche Weiterentwicklung (Scheele 2009b: 189).

Wobei sich die Lage im Falle der Erzieher*innen differenzierter verhält. Die Ausbildung zur Erzieherin* ist fünf Jahre lang und bewegt sich auf Bachelorniveau (Ostendorf 2016: 8). Die Erzieher*innen sind also gut ausgebildete Fachkräfte, dennoch wird ihre Fachlichkeit mitunter nicht anerkannt. Sie kämpfen gegen eine verbreitete Vorstellung ihres Berufs als eines Spielens mit Kindern. Diese Wahrnehmung eng personenbezogener Dienstleistungen als Semi-Profession, analysiert Ursula Rabe-Kleberg. Sie rezipiert Professionalität als Folge von Machtverhältnissen (Rabe-Kleberg 1996: 287) und stellt heraus, dass Dienstleistungsarbeit nur wenig standardisiert werden kann, die Belastung unstetig ist und für die ein Überschuss an Qualifikation in Reserve gehalten werden muss (ebd.: 295). Wobei sie darauf hinweist, dass Professionalität in dem Zusammenhang der Dienstleistungsarbeit als die subjektive Fähigkeit begriffen werden kann, die

Ungewissheit des Handelns zu ertragen, immer wieder neu die Implikationen für das Handeln in Ungewissheit zu reflektieren und auf der Basis von Zuständigkeit die Verantwortung für das Handeln zu übernehmen (ebd.: 295). So kann die fachliche Unterschreitung von Standards durch Kurzzeitausbildungen in den Kitas als Folge der Rezeption des Erzieher*innen-Berufs als Semi-Profession verstanden werden. Der faktischen qualitativ hochwertigen Ausbildung steht hier also ein Berufsbild entgegen, in dem diese Fachlichkeit nicht anerkannt wird, was sich durch Unterschreitung in der Qualifikation zeigt.

Auch Nowak beschreibt, dass Frauen* als Verkörperungen einer Haltung von Verantwortlichkeit, Zuwendung und Empathie gesehen würden, wodurch entsprechende Kompetenzen naturalisiert würden. Sie fordert dagegen den Eigenwert von empathischen Kompetenzen im Prozess der Professionalisierung anzuerkennen und damit einen Geltungsbereich für Frauen* und Männer* gleichermaßen zu schaffen (Nowak 2011: 385). Die Abwertung der Qualifikation und die Naturalisierung von Kompetenzen ist ein weiteres Unterscheidungsmerkmal von engen und lose personenbezogenen Dienstleistungen. Insbesondere eng personenbezogene Dienstleistungen kämpfen mit einer gesellschaftlichen Abwertung der Qualifikation und Kompetenzen der Angestellten.

Im Zusammenhang mit der nicht wahrgenommenen Qualifikation von eng personenbezogenen Dienstleistungen steht auch das Problem der Messbarkeit. Während in lose personenbezogenen Dienstleistungen das Arbeitsergebnis problemlos zu messen ist, birgt dies in eng personenbezogenen Dienstleistungen einige Schwierigkeiten. So sieht Nowak die nicht wahrgenommenen Arbeitsleistungen unter anderem als Problem der Messbarkeit: Weil Beziehungsgestaltung, die einen großen Anteil hat an qualitativ hochwertiger eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit, nicht messbar sei, würde sie strukturell unsichtbar¹⁴. Der aktuellen Professionalisierung wohne damit die latente Geringschätzung der nicht-funktionalistischen Anteile von Pflege inne (Nowak 2011: 384). Dies lässt sich auch auf andere Bereiche der eng personenbezogenen Dienstleistungsarbeit beziehen, wie etwa auf den Beruf der Erzieher*innen oder die Soziale Arbeit.

Beziehungsgestaltung mit in die Arbeitsbewertung einzubeziehen, bedeutet insbesondere, dass die Dimension der Zeit für einzelne Tätigkeiten als Qualitäts- und Kostenfaktor mit einbezogen werden muss. Tätigkeiten, die sorgenden Inhalt haben, zeichnen sich dadurch aus, dass sie zeitin-

14 Ein gutes Beispiel hierfür ist der Aspekt der professionellen Nähe, der beschreibt, dass zu Klient*innen z. B. betreuten Kindern und Erwachsenen zwar eine gute Bindung und Beziehung aufgebaut werden muss, um mit ihnen Bildungs- und Entwicklungsprozesse gut gestalten zu können. Diese Beziehung muss dennoch professionell und mit gewissen Grenzen und Distanzierungen gestaltet werden, um sie von privaten sozialen und Familienbeziehungen abzugrenzen und die Professionalität der Dienstleistung zu gewährleisten.

tensiv sind. Die Qualität der Sorge hängt maßgeblich davon ab ob ausreichend Zeit für die Verrichtung der Tätigkeiten zur Verfügung steht (Motakef 2015: 93). Dementsprechend muss auch der Faktor Zeit bei arbeitspolitischen Forderungen berücksichtigt werden. Den Zusammenhang von Zeit und Qualität von eng personenbezogenen Dienstleistungen beschreibt Madörin unter dem Aspekt der besonderen Ökonomisierung der Zeit. Sie betont, dass, im Gegensatz zur privaten Interaktion, Zeit in der (eng) personenbezogenen Dienstleistung eine ökonomische Dimension wird. Die nötige Zeit für die Beziehungsarbeit muss bezahlt werden. Beziehungskompetenz und Kommunikation sind Teil der erbrachten Leistung und Teil der Qualität dieser Leistung (Madörin 2010: 88f). Wobei sich hier abermals das Problem der Messbarkeit stellt, da der Notwendigkeit Zeit in die ökonomische Berechnung mit einzubeziehen die Unmessbarkeit von Beziehungskompetenz und Kommunikation gegenübersteht. Rationalisierungen, die auf die Zeitstruktur eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit zielen, stoßen daher schnell an Grenzen oder gefährden, wenn sie dennoch durchgesetzt werden, die Arbeitsziele (Artus et al. 2017: 16f). Ansätze tayloristischer Rationalisierung wie Arbeitsverdichtung und minutengenaue Vorgaben für die zu erbringenden Leistungen oder bürokratische Kontrollmethoden sind damit Gegenstand täglicher Aushandlungsprozesse, sowie von Konflikten am Arbeitsplatz (ebd.: 13f). Becker-Schmidt und Krüger bewerten die Übergriffigkeit von kapitalistischer Logik in die Bereiche Familie und außerhäusliche Pflege als eine gesellschaftliche Blindheit gegenüber ihrer Arbeitsformen und Ziele (Becker-Schmidt/Krüger 2009: 38).

Messbarkeit stellt sich also für eng und lose personenbezogene Dienstleistungen unterschiedlich dar. So lassen sich bei lose personenbezogenen Dienstleistungen das Arbeitsergebnis problemlos messen. Amazon zeigt dies etwa mit der technisch ausgefeilten Überwachung der Stückzahlen. So wird die Menge der fertig gestellten Päckchen nicht nur durch ein IT-System erfasst, sondern auch ausgewertet und mit früheren Arbeitsleistung verglichen. In eng personenbezogenen Dienstleistungen hingegen lassen sich die interaktiven Aspekte der Beziehungsqualität nicht derart erfassen. Was dort messbar ist, sind ausschließlich die Rahmenbedingungen. Am Beispiel von Kitas etwa, bedeutet dies, dass Gruppengröße und Personalschlüssel messbare Größen sind, die auch Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit der Beschäftigten haben. Die direkte Qualität der Beziehung von Erzieher*in zu Kindern oder Eltern hingegen, ist nicht leicht zu erheben.

Dies erschwert auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung. Daraus folgt, dass die Gewerkschaft in eben jenen Tätigkeitsbereichen, die nur schwer objektiv messbare Bedingungen

haben, Forderungen für Arbeitsbedingungen erarbeiten und verteidigen muss, die dem Arbeitsgegenstand sowie der gesellschaftlichen Relevanz des Bereichs angemessen sind, die aber nicht durchwegs auf messbaren Fakten beruhen. Hierin steckt die Forderung nach einer nicht anpassungsorientierten Arbeitspolitik, die dem Eigensinn der Subjekte Rechnung trägt, wie sie Nickel fordert (Nickel 2007: 33). Diese müsse nicht nur individuelle Interessen der Beschäftigten berücksichtigen, sondern die lebensweltlich aufgeladenen Ansprüche an „gute Arbeit“ in den Mittelpunkt stellen (ebd.: 33).

Für die gewerkschaftliche Organisation rückt zudem die ambivalente Rolle des Berufsethos' von Beschäftigten in eng personenbezogenen Dienstleistungen ins Blickfeld¹⁵. Demnach zeigen Beschäftigte in eng personenbezogenen Dienstleistungen häufiger eine ausgeprägte normative Orientierung am Wohlergehen des Gegenüber und entwickeln soziale Bindungen. Nowak analysiert, dass wenn aus diesem Ethos ein intensives Engagement entstehe, das die Pflegepersonen davon abhält, sich für das eigene Wohlbefinden und für bessere Rahmenbedingungen einzusetzen, sich dies auf Dauer immer weiter gegen die Pflegenden sowie die Pflegebedürftigen selbst wenden werde (Nowak 2011: 386). Das Berufsethos kann genau wegen diesen Engagements aber auch Grundlage für ein Leistungsbewusstsein und für Forderungen nach Anerkennung von Arbeit und Beruf werden, genauso wie für Forderungen nach besseren Rahmenbedingungen, die für alle, also auch für die Klient*innen eine Verbesserung darstellen (Artus et al. 2017: 20). Die Einbeziehung von Klient*innen, Kund*innen oder Patient*innen muss daher auch in gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen in Dienstleistungsbranchen unterschiedlich gestaltet werden, je nachdem ob es sich um enge oder lose personenbezogene Dienstleistungen handelt.

Es wurde gezeigt, dass die Varianz im Personenbezug von Dienstleistungen maßgebliche Auswirkungen hat. Sie steht sowohl in Zusammenhang mit der geschlechtlichen Konnotation der Arbeit, mit ihrer anerkannten Qualifikation sowie mit der Messbarkeit des Arbeitsproduktes. Nicht zu Letzt hat die Frage, wie andere Personen in den Arbeitsprozess als Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen oder anders Sorge-Empfangende eingebunden sind auch Auswirkungen darauf wie diese Gruppen in gewerkschaftliche Arbeitskämpfe eingebunden werden können.

15 Auch Becker et al. (2017) gehen auf das Berufsethos ein und stellen die Behauptung auf, dass erst neuere Streiks es geschafft hätten das Berufsethos für Arbeitskämpfe zu mobilisieren. Dieser Darstellung muss widersprochen werden, so gibt es im Bereich der Erzieher*innen eine längere Streiktradition, die allerdings weitgehend undokumentiert ist.

Enger und loser Personenbezug als Differenzierungsmerkmal für Dienstleistungsarbeit

Wie in diesem Kapitel gezeigt wurde, bestehen grundlegende Unterschiede in der Betrachtung von Dienstleistungsarbeit, je nachdem ob enge oder lose personenbezogene Dienstleistung betrachtet wird. Im Folgenden werden die wichtigsten Unterschiede festgehalten.

Wie zuvor erläutert, unterscheiden sich eng und lose personenbezogene Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen. Für einen Überblick soll diese Tabelle sorgen:

	<i>Loser Personenbezug</i>	<i>Enger Personenbezug</i>
<i>Entwicklung</i>	Hybride Dienstleistung	Kommodifizierte Reproduktionsarbeit
<i>Geschlechtliche Konnotation</i>	Nicht eindeutig	weiblich*
<i>Kontakt mit Kundschaft¹⁶</i>	Wenig Kund*innenkontakt	Kund*innenkontakt zentral
<i>Arbeitsgegenstand</i>	Überwiegend Dinge	Überwiegend Personen
<i>Machtrelation</i>	Kundschaft in machtvollerer Position	Kundschaft in machtloserer Position
<i>Gesellschaftliche Bewertung der Professionalität</i>	Nicht strukturell abgewertet	Strukturell abgewertet
<i>Rolle Berufsethos</i>	Geringe Rolle	Zentrale Rolle
<i>Messbarkeit</i>	Arbeitsprodukt und Rahmenbedingungen messbar	Nur Rahmenbedingungen messbar
<i>Adressaten für Forderungen</i>	Arbeitgeber	unklar

Hier wird deutlich, dass sich die verschiedenen Bereiche der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit in ihrem Verhältnis von Beschäftigten zu Kund*innen unterscheiden, sowie in ihrer geschlechtlichen Konnotation und damit einhergehend ihrem gesellschaftlichen Stellenwert. Insbesondere der Aspekt der Messbarkeit hat auch Auswirkungen auf arbeitspolitische Forderungen. Während in lose personenbezogenen Dienstleistung sowohl die Rahmenbedingungen als auch das Arbeitsprodukt messbar sind, können in eng personenbezogenen Dienstleistungen nur die Rahmenbedingungen gemessen werden. Das Arbeitsprodukt besteht überwiegend aus

16 Für die Tabelle wurde der Begriff „Kundschaft“ als Sammelbegriff für die Personengruppen, die Empfänger*innen der jeweiligen Dienstleistungen sind.

Beziehungsarbeit, die sich einer quantitativen Messung entzieht. Forderungen in Arbeitskämpfen erfordern daher ein höheres Abstraktionsniveau.

Diese Unterscheidung ist in meiner Forschung insbesondere für die Untersuchung der Organizing-Kampagnen bei Amazon und in evangelischen Kitas relevant. Sie zeigt, wie unterschiedlich die Rahmenbedingungen für die beiden untersuchten Organizing-Projekte sind. Während die Organizing-Kampagne in evangelischen Kitas auf die Charakteristika einer eng personenbezogenen Dienstleistungsarbeit eingehen muss, muss die Kampagne bei Amazon den Charakteristika einer lose personenbezogenen Dienstleistung gerecht werden. Eine genauere Einbettung der untersuchten Kampagnen in die Kategorien der engen beziehungsweise losen Dienstleistungsarbeit folgt in *Kapitel 4.2.3*.

Nachdem nun zentrale Begriffe herausgearbeitet wurden und ausführlich auf die Qualität und die Charakteristika von Care-Arbeit, sowie von lose und eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit eingegangen wurde, wird im Folgenden die Rezeption von Arbeit und ihrem Wandel in der sozialwissenschaftlichen Debatte eingegangen. Dazu werden im nächsten Kapitel Forschungsstränge vorgestellt, die sich mit (Erwerbs)Arbeit und ihrem Wandel beschäftigen.

2.2.2 ARBEIT UND IHR WANDEL IN DER WISSENSCHAFTLICHEN DEBATTE

In den sozialwissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Ökonomie beschäftigen, lässt sich, wenn es um Arbeit und ihre gesellschaftlichen Bedingungen geht, eine Fokussierung auf Produktion und Erwerbsarbeit feststellen, während die Rolle von eng personenbezogenen Dienstleistungen und Reproduktionsarbeit, mithin weiblichen* Lebenszusammenhängen, oft ausgeblendet wird. Dies ist Kernthema der feministischen Kritik in diesem Bereich. Wobei drei Kernpunkte der Kritik hier besonders relevant sind: *Erstens* wird die Ausblendung der Reproduktionsarbeit in wissenschaftlichen Untersuchungen zu Erwerbsarbeit und ihrem Wandel kritisiert. *Zweitens* wird kritisiert, dass die Mainstreamforschung die gesellschaftliche Abwertung und die sozial ungesicherte Organisation von weiblich* konnotierter Erwerbsarbeit ausgeblendet. *Drittens* wird kritisiert, dass Charakteristika von personenbezogener Dienstleistungsarbeit und Reproduktionsarbeit nicht ausreichend analysiert werden. Diese drei Kritikpunkte sind für meine Forschungsarbeit relevant, da die gesellschaftliche Abwertung von weiblich* konnotierter Erwerbsarbeit auch mögliche gewerkschaftliche Arbeitskämpfe in diesem Bereich tangiert. Um in der gewerkschaftlichen Praxis aber eine Analyse für die Notwendigkeit des Engagements in

diesem Bereich zu schaffen, muss Reproduktionsarbeit ebenso mit einbezogen werden wie die Charakteristika von personenbezogenen Dienstleistungen.

Feministische Arbeitsforschung bezieht dies deswegen mit ein. So konstatiert Ingrid Kurz-Scherf, dass die seit Jahrzehnten anhaltende Krise der Arbeit nicht zuletzt eine Krise der androzentrischen Strukturen moderner Arbeitsgesellschaften sei. Sie identifiziert einige Lichtblicke darin, etwa dass sich das Modell des männlichen* Familienernährers* langsam auflöse, oder dass das NAV an Geltungskraft verliere (Kurz-Scherf 2005: 18). Dennoch erfolge die Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit weiterhin nach einem Geschlechter-Code. Veranschaulichen ließe dieser sich unter anderem durch die kaum veränderte Arbeitsteilung zwischen Männern* und Frauen* in privaten Haushalten und in der nach wie vor geschlechtstypischen Besetzung von Tätigkeitsfeldern, wobei weibliche* Tätigkeitsfelder sich durch schlechtere Ausstattung auszeichneten. Auch eine geschlechtliche Differenzierung in der Dimension Zeit, sowie Zugangsbarrieren für Frauen* zu hohen und höchsten Ebenen der betrieblichen Arbeitshierarchie, sieht Kurz-Scherf als Hinweise auf die nach wie vor wirksame Geschlechterungleichheit auch in der sich wandelnden Arbeitswelt (ebd.: 18f). Im Folgenden werden daher die wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagen für die angesprochenen Ausblendungen kurz dargestellt, sowie verschiedene Phänomene im Bereich des Wandels der Arbeit. Hier werden zunächst die Ansätze und anschließend die Kritikpunkte der feministischen Wissenschaft vorgestellt.

Die ökonomische Theorie und ihre (Nicht)Verhandlung von Reproduktion

Die Wirtschaftswissenschaftlerin Friederike Maier arbeitet für ihre Disziplin heraus, dass überwiegend weibliche* Lebensrealitäten in den Wirtschaftswissenschaften ebenso marginalisiert werden wie Care-Arbeit (vgl. Maier 1994: 18f). Die Prämisse, dass nur marktvermittelte Güter und Dienstleistungen einen Wert hätten, schließe nicht-marktliche Reproduktion von der Betrachtung aus (ebd.: 27). Maier kritisiert einen androzentrischen Blick auf ökonomisches Verhalten, insbesondere in der neoklassischen Theorie und fordert stattdessen auch für die Wirtschaftswissenschaften die Einbeziehung von Kategorien wie Abhängigkeit, Interdependenz des Handelns, Macht, Interessen und Normen (ebd.: 23). Besonders die Gegenüberstellung eines homo oeconomicus, der auf dem Markt rationale Entscheidungen trifft, um das Beste für sich selbst zu erreichen mit der sehr weiblich* konnotierten Figur des „Altruisten“, der im Privat-

haushalt für die Familie arbeite ohne das eigene Wohl in den Vordergrund zu stellen, kritisiert Maier (ebd.: 24). Sie schreibt:

Dabei ist es doch evident, daß z.B. die Arbeitszeiten und die Arbeitsbedingungen des männlichen Normalarbeitnehmers ohne eine unentgeltlich tätige Hausfrau nicht zu bewältigen wären, es ist evident, daß er nur Nachkommen haben kann, wenn sie sich kümmert. (Maier 1994: 27)¹⁷

Auch Biesecker und Hofmeister zeichnen die Trennung von Produktion und Reproduktion in klassischen Hauptströmungen der ökonomischen Theorien nach (Biesecker/Hofmeister 2010). Sie zeigen, dass bei Adam Smith Reproduktion noch als stabilisierende und moralstiftende Grundlage des marktökonomischen Systems vorkommt, in David Ricardos Weiterentwicklung verschwinde diese Rolle der Reproduktion jedoch wieder. Der Mensch erscheine als eigennütziges Individuum ohne soziale Bezüge (ebd.: 54ff). Auch bei Karl Marx finde sich Reproduktionsarbeit nur als unsichtbare Größe wieder, die dem kapitalistischen Verwertungsprozess einverleibt sei (ebd.: 57ff). Als eigenständige Arbeitsform gilt Reproduktionsarbeit in den klassischen wie neoklassischen Ansätzen der politischen Ökonomie jedenfalls nicht.

Diese theoretische Grundlage, findet sich auch in vielen aktuellen Strängen sozialwissenschaftlicher Arbeitsforschung wieder, so etwa im Forschungsstrang zum Wandel der Erwerbsarbeit. Insbesondere der Bereich der eng personenbezogenen Dienstleistungen unterscheidet sich aber auf den Ebenen dessen, was qualitative und professionelle Arbeit ausmacht, sowie in den Möglichkeiten der Rationalisierung sehr von anderen Berufsfeldern. Dies ist zentral für die Frage danach, was Arbeit für verschiedene Personengruppen ist und welche Wünsche sie für ihre Erwerbsarbeit haben. Dies ist wiederum relevant um die Frage zu beantworten, ob Gewerkschaften in ihren beschäftigtenorientierten Instrumenten sich tatsächlich an der Arbeits- und Lebensrealität aller Beschäftigten orientieren.

Forschung zu ‚neuen‘ Unsicherheiten

Ein relevanter Forschungsstrang, der auf Wandel in der Erwerbsarbeit abzielt, ist der Strang der Forschung zu „neuen“ Unsicherheiten, die oft auch als „Prekarisierung“ bezeichnet werden. Hier

¹⁷ Die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung, auf die Maier hier eingeht, ist eine historisch gewachsene Größe. Während der Industrialisierung wurden die Sphären der Produktion, die öffentlich in Firmen und Manufakturen stattgefunden hatte, getrennt von der Sphäre der Reproduktion, die in privaten Haushalten verblieb. Diese wirtschaftliche Trennung in Produktion und Reproduktion ist zentral für die Bedeutung der Herausbildung kapitalistischer Produktions- und Lebensweisen (siehe hierzu auch Reuschling 2010).

bezieht sich der Wandel auf zunehmend atypisch und unsicher werdende Erwerbsarbeitsverhältnisse. Wobei beobachtet werden kann, dass es hier zu einer Erweiterung des Forschungsfeldes gekommen ist. Zunächst dominierten neomarxistische Ansätze, die eine wieder zunehmende soziale Unsicherheit im Erwerbsarbeitssystem im Rahmen eines größeren Wandels im Kapitalismus weg von einem fordistischen Akkumulationsregime, hin zu einem postfordistischen¹⁸ analysierten (vgl. Castel 2009; Dörre 2009; Dörre/Fuchs 2005). Nicht zu Letzt durch Kritiken feministischer Wissenschaftler*innen an der, sehr auf das männliche* NAV zugeschnittenen, Forschungsperspektive (vgl. Aulenbacher 2009, 2010; Sauer 2006) kam es zu einer Erweiterung des Forschungsfokusses. Feministische Ansätze beziehen auch lebensweltliche Kriterien ein und verorten Prekarität in verschiedenen Kontexten des Lebens (vgl. Krondorfer et al. 2013; Lorey 2012; Motakef 2015).

Im deutschsprachigen Raum haben Robert Castel und Klaus Dörre die Debatte maßgeblich geprägt. Castel diagnostiziert eine Verschlechterung was die soziale Unsicherheit angeht. Er stellt fest, dass Lohnabhängige bis Mitte der 1970er Jahre von einem „sozialen Kompromiss des Industriekapitalismus“ profitiert hätten. Dieser habe einen Ausgleich geschaffen zwischen den Marktinteressen der Unternehmen und den Interessen der Arbeitenden. Dadurch sei die Mehrheit der Bevölkerung vor den wichtigsten gesellschaftlichen Risiken geschützt worden (Castel 2009: 24). Castel versteht das Sozialversicherungssystem der 70er Jahre als „ein Gebäude, das von einem großen Sieg über die soziale Unsicherheit zu sprechen erlaubt“ (ebd.: 24), die soziale Unsicherheit sieht er zu dieser Zeit lediglich an den Rändern der Gesellschaft (ebd.: 24f).

Dies ist eine der zentralen Angriffsflächen für feministische Kritik: Die prekären Lebenssituationen von Frauen* würden lediglich als randständiges Phänomen begriffen (Aulenbacher 2009: 67; Wagner/Wiethold 2009: 197), was analytisch nur möglich ist, weil Prekarisierungsprozesse in Abgrenzung zum fordistischen NAV gesetzt würden (Winker 2010: 167). Dabei gelte der von Castel beschriebene Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und abgesicherter Lebenslage in der Regel so uneingeschränkt nur für im NAV beschäftigte Männer* (Wagner/Wiethold 2009: 197). In der Debatte spielen dagegen bisherige Ungleichheiten zwischen Männern*, Frauen* sowie Ausländer*innen, Inländer*innen und Menschen mit und ohne Berufsausbildung keine

18 Das fordistische Regime war insbesondere durch die Einführung der Fließbandproduktion (tayloristische Arbeitsteilung) geprägt, sowie durch Massenkonsum als soziale und ökonomisches Regulationsmittel (Amin 2000: 9f). Der Wandel hin zu einem Post-Fordismus wird vor allem auf der Ebene von Arbeitsabläufen und Managementkonzepten gesehen. Verantwortung wurde zunehmend auf die Belegschaft übertragen, gleichzeitig war das NAV abgebaut worden, Beschäftigung wurde zunehmend atypisch (ebd.: 18). Wobei die Konzepte auch Kritik hervorgerufen haben, etwa, dass die Beschreibung des fordistischen Gesellschaftssystems zu vereinfacht sei und etwa nicht tayloristische Produktionsweisen eine wichtige Funktion darin erfüllten (ebd.: 10f).

Rolle (Winker 2010: 167). Die Ursachen seien dabei die selben für damalige wie aktuelle Ungleichheiten, nämlich geschlechterhierarchische Arbeitsteilung in der Erwerbs- und der Reproduktionsarbeit (ebd.: 167).

Auch Dörre, der Prozesse des Abbaus normierter Beschäftigungsverhältnisse in historische Phasen kapitalistischer Entwicklung einbettet, tut dies ohne die Einbeziehung von weiblichen* Lebenswelten oder Reproduktionsarbeit (vgl. Dörre 2009: 36ff). Dabei ist insbesondere die historische Entstehung zweier Arbeitssphären, der privaten, unbezahlten Reproduktionssphäre, in der überwiegend Frauen* arbeiten und der öffentlichen, entlohten Erwerbssphäre, zentral für die Entstehung sozialer Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (vgl. Reuschling 2010). In der Debatte um Prekarisierung wurde durch die Einschränkung der Perspektive auf die Unterschreitung der Normen des NAVs die strukturelle Ausblendung von Geschlechterverhältnissen und Reproduktionsarbeit fortgeschrieben.

Diese sozialen Ungleichheiten und das höhere Prekaritätsrisiko für Frauen* sind dabei auf zwei Phänomene zurückzuführen: Erstens ist durch die Ausblendung und gesellschaftliche Abwertung der Reproduktionsarbeit kein Verständnis für die nur partielle Erwerbsintegration von Sorge-Verantwortlichen unter den gegebenen Bedingungen geschaffen worden. Beispielsweise habe, so Wagner und Wiethold, Teilzeit-Arbeit in den 60er Jahren auch in feministischen Debatten als Sackgasse gegolten. Dabei sei übersehen worden, dass Personen, die überwiegend Reproduktionsarbeit übernehmen, am ehesten durch Teilzeitarbeit überhaupt erwerbstätig werden konnten (Wagner/Wiethold 2009: 200). Auch wenn durch arbeits- und tarifrechtliche Auseinandersetzungen ein Abbau von direkter und indirekter Lohndiskriminierung erreicht werden konnte (ebd.: 200), ist Teilzeitarbeit immer noch ein Risikofaktor für Altersarmut (Butterwegge/Hansen 2012: 118). Dieses gesteigerte Prekaritätsrisiko wird durch den zweiten Punkt verstärkt: Bereiche der Erwerbsarbeit, in denen überwiegend Frauen* arbeiten, sind meist gesellschaftlich abgewertet. Neben der Nicht-Anerkennung von Qualifikation, ist auch die geringere Bezahlung gegenüber industriellen Berufen und industrienahen Dienstleistungen ein Teil der Abwertung. Am Beispiel pflegender Berufe stellt Diana Auth fest, dass sie sich oft am unteren Ende der Tariflohnskala bewegen. Sie leitet daraus, sowie aus der geringen sozialen Absicherung der Beschäftigten, einen geringen gesellschaftlichen Stellenwert der Tätigkeiten ab (Auth 2006: 348f). Gertraude Krell spricht von mittelbarer Diskriminierung von Frauen*arbeit, wenn die Rechtsnorm von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit missachtet wird. Dies geschehe, wenn Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung – auf der die Lohn-Eingruppierung basiert – so

ausgestaltet seien, dass im Ergebnis frauen*dominierte Tätigkeiten im Vergleich zu männer*dominierten unterbewertet würden (Krell 2001: 20). Auf Grund dieser gesellschaftlichen Struktur der Abwertung frauen*dominierter Erwerbsarbeitsfelder ist es auch nicht verwunderlich, dass ein Zusammenhang zwischen der Steigerung der Frauen*erwerbsquote und der zunehmenden Atypisierung von Erwerbsarbeitsverhältnissen besteht (Kurz-Scherf et al. 2006: 10).

Für meinen Untersuchungsgegenstand, die Dienstleistungsbranche, ist also einmal festzuhalten, dass viele der darin verorteten Tätigkeiten weiblich* konnotiert sind und daher schon länger mit der selben Abwertung zu kämpfen haben, die Castel und Dörre erst im Wandel zum Postfordismus sehen. Es ist gleichzeitig richtig, dass in diesen Beschäftigungsverhältnissen atypische Beschäftigung verbreitet ist, was ein größeres Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten bedeutet. Dies kann von einigen Beschäftigten über familiäre Absicherungsmechanismen abgefedert werden, führt dann aber zu einer erhöhten Abhängigkeit vom*von der Partner*in. Insbesondere in weiblich* konnotierten Berufen wird dies zudem durch eine geschlechtsspezifische Zuschreibung der Verantwortung für Reproduktionsarbeit erhöht, die eine vollständige Einbindung in ein Erwerbsarbeitssystem unter den gegebenen Bedingungen erschwert.

Subjektivierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit

Ein weiterer Strang der Forschung zielt auf einen inneren Wandel von Erwerbsarbeit ab: In den Debatten um Subjektivierung der Erwerbsarbeit wird der zunehmende Zugriff von Unternehmen auf die ganze Person der Beschäftigten verhandelt (vgl. Geissler 2008; Kleemann et al. 2003; Voß 2007; Voß/Weiß 2005). Ausgangspunkt dieser Untersuchungen ist, ähnlich der Prekarisierungsdebatte, der Wandel des Erwerbsarbeitssystem im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Kapitalismus-Regime (vgl. u.a. Nickel/Hüning 2008: 218ff). Nils Spilker untersucht dies etwa in Bezug auf neue Anforderung an das Selbstmanagement von Beschäftigten (vgl. Spilker 2010). Während die Prekarisierungsforschung auf die vermeintlich zunehmende soziale Unsicherheit abzielt, wird in der Subjektivierungsdebatte der Fokus darauf gelegt, dass im Wandel hin zum Postfordismus Marktrisiken von der Managementebene auf die Ebene der Belegschaften übertragen werden (Voß/Weiß 2005: 143f). Damit steigen Leistungsanforderungen und kollegialer Druck in den Betrieben. Die Beschäftigten böten dadurch nicht mehr nur ihre

Arbeitskraft an, sondern übernehmen darüber hinaus auch die Verantwortung für ihre eigene Produktivität und werden so zu Arbeitskraftunternehmer*innen (vgl. Pongratz/Voß 2003)¹⁹.

Die Debatte hat sich zwar auf diesen negativen Aspekt der Subjektivierung zugespitzt, Baethge weist jedoch darauf hin, dass im Zuge einer Debatte um normative Subjektivierung von Erwerbsarbeit auch Ausdrucksformen der Fremdbestimmung aufgeweicht wurden und Selbstverwirklichung innerhalb der Erwerbsarbeit gefordert wurde (Baethge 1991). Auch Nickel sieht im Zusammenhang mit Vermarktlichung und einer zunehmenden wirtschaftlichen Bedeutung des Dienstleistungssektors die Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie. Subjektivierung im Sinne von zunehmender Selbst-Kontrolle, Selbst-Organisation und Selbst-Ökonomisierung könne damit auch als Modus von (Selbst-)Befähigung und Ermächtigung der Subjekte begriffen werden (Nickel 2007: 33).

Die Mehrzahl der Ansätze nehmen dagegen eine pessimistischere Perspektive ein und verhandeln Subjektivierung unter der Frage, wie subjektive Eigenschaften von Beschäftigten, beispielsweise intrinsische Motivationsstrukturen und psychosoziale Dispositionen, ökonomisiert werden (Becker-Schmidt 2007: 254f).

Mit der Subjektivierung von Erwerbsarbeit, geht insbesondere auch eine, vor allem zeitliche, Entgrenzung der Erwerbsarbeit für viele Beschäftigte einher (Kratzer/Lange 2006; Wolf/Mayer-Ahuja 2002). Wobei die Entgrenzung von Erwerbsarbeit viele Phänomene umfasst, wie die Flexibilisierung von Arbeitszeit oder die Deregulierung von Beschäftigungsformen. Gemeinsam ist ihnen, dass Strukturen der Organisation von Arbeit und Beschäftigung in Bewegung geraten sind, die bislang als weitgehend stabil angesehen wurden (vgl. Voß/Weiß 2005: 139).

Feministische Wissenschaftler*innen kritisierten hieran einmal mehr eine zugrunde liegende Geschlechtsblindheit. Becker-Schmidt wirft etwa die Frage auf, warum die Forschung keine Parallelen zur Reproduktionssphäre ziehe. Darin habe es gesellschaftliche Inanspruchnahme von Subjektpotentialen, die mehr umfassten als rein sachbezogene Fähigkeiten, schon immer gegeben (Becker-Schmidt 2007: 256). Auch, dass Entgrenzungstendenzen in der Mainstream-Debatte vor allem mit dem Argument problematisiert würden, dass durch die allumfassende Präsenz der Erwerbsarbeit die Möglichkeiten für die eigene Reproduktion vermindert würden, kritisiert Becker-Schmidt. Die Privatsphäre, so weist sie hin, sei nur unter einem androzentrischen Blickwinkel ein Freiraum für Erholung und Entspannung. Für Frauen* sei das Private vor allem eine

19 Die Idee des Arbeitskraftunternehmers geht dabei auf Foucault zurück (Foucault 2006)

Arbeitsstätte (ebd.: 257). In eine ähnliche Richtung argumentiert Jürgens, wenn sie festhält, dass Analysen zum Wandel von Erwerbsarbeit unvollständig seien, wenn sie die reproduktiven Voraussetzungen der Produktion ausblendeten. Zudem sei anzuerkennen, dass Familien ihre gesellschaftlichen Funktionen nur auf Grund konkreter Arbeitsleistungen von Personen ausfüllen könnten und Familie kein Abstraktum sei (Jürgens 2010: 487f).

Dass diese Ausblendungen und Geschlechterblindheit nicht nur für die Untersuchung des privaten Bereichs problematisch sind, belegen Nickel und Hüning (2008). Sie untersuchen die Auswirkungen von Subjektivierung und der Verlagerung von Marktrisiken an Hand von Frauen* in Führungspositionen (Nickel/Hüning 2008; ähnlich auch: Frey 2007). Im Ergebnis kritisieren sie, dass die betriebliche Arbeitspolitik ausblende, dass Arbeitskräfte auch fürsorgende Menschen seien und ein Leben jenseits der Erwerbsarbeit habe. Außerdem ignoriere sie die Ungleichheiten, die mit der geschlechtlichen Zuschreibung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zusammenhängt (Nickel/Hüning 2008: 232). Allerdings würde auch von Männern* zunehmend Leidensdruck durch die Entgrenzung ihrer Erwerbsarbeit sowie des Verfügbarkeitsanspruchs der Unternehmen formuliert (ebd.: 234). Hieran könnten Untersuchungen anknüpfen, die die Problemlage nicht lediglich mit der ausbleibenden Selbst-Reproduktion fassen, sondern auch eine Neuverteilung von Reproduktionsarbeit ansetzen. Auch Annette Henninger und Christine Wimbauer kritisieren, dass in den Untersuchungen die Auswirkungen von Geschlechterverhältnissen und gesellschaftlicher Arbeitsteilung weitgehend ausgeblendet werde (Henninger/Wimbauer 2009: 108f). Darüber hinaus sehen sie eine Verengung der Forschungsperspektive auf (hoch)qualifizierte Berufe. Weder das Phänomen der betrieblichen Nutzung der ganzen Person sei in vielen Frauen*berufen eine neue Entwicklung, noch könne man neue, erweiterte Selbstverwirklichungschancen, wie sie empirische Studien in (hoch)qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten ergeben hatten, ohne weiteres auf weniger qualifizierte Erwerbsarbeit übertragen. Letztlich stellen die Wissenschaftler*innen die Frage, ob es sich nicht auch in dem Diskurs um Subjektivierung um eine „rhetorische Modernisierung“ handle (ebd.: 110).

Eine Leistung der Subjektivierungsdebatte ist allerdings, den grundlegenden Zusammenhang herzustellen zwischen den Bedingungen in denen Erwerbsarbeit geschieht und den Bedingungen in denen Reproduktion geschieht. Diese erschöpft sich zwar nicht in einem Ausbleiben der möglichen Reproduktion des Selbst, wie teils in den Ansätzen impliziert wird, sondern umfasst auch, dass es zunehmend schwierig wird, anfallende Reproduktionsarbeit zu schultern. Aus der feministischen Kritik kann darüber hinaus mitgenommen werden, dass der Zugriff auf subjektive

Dispositionen von Personen im Bereich der Reproduktion – und darüber hinaus, in der gesamten Care-Arbeit – nichts Neues ist.

Letztlich lässt sich die feministische Kritik an den vorgestellten Ansätzen zum Wandel von Erwerbsarbeit auf zwei Stränge verdichten: *Erstens* wird die Sphäre der Reproduktionsarbeit nicht gleichgewichtig mit in die Analysen einbezogen. Durch die geschlechtsspezifische Zuschreibung für reproduktive Arbeiten ist eine reguläre Einbindung von Frauen* in das Erwerbsarbeitssystem aber schwierig zu gestalten. Dadurch können sie weniger von Absicherungs- und Teilhabemöglichkeiten, die über Erwerbsarbeit vermittelt werden, profitieren. *Zweitens* werden auch Charakteristika von weiblich* konnotierter Erwerbsarbeit nicht ausreichend in die Analysen einbezogen. Dies trifft etwa zu auf das Einbringen subjektiver Faktoren in die Erwerbsarbeit als Teil qualitativ hochwertiger Arbeit. Auf der Ebene der Struktur der Erwerbsarbeit können so mittelbare Diskriminierungen nicht in den Blick genommen werden, wie beispielsweise niedrigere Tarifeingruppierungen trotz gleichwertiger Arbeit und Entprofessionalisierung der Tätigkeiten.

Sowohl das Ausblenden von Reproduktionsarbeit, als auch die Abwertung weiblich* konnotierter Erwerbsarbeit, haben Relevanz für meine empirische Untersuchung. Weiblich* konnotierte Erwerbsarbeit findet sich überwiegend im Bereich der eng personenbezogen Dienstleistungen wieder. Daher liegt die Frage nahe, ob ver.di als Gewerkschaft in der eigenen Ausrichtung die gesellschaftliche Abwertung, die in diesen Arbeitsverhältnissen steckt, analysieren und dem entgegensteuern kann. Ebenso ist die Frage, ob die Gewerkschaft es schafft, Reproduktionsarbeit in die Analyse einzubeziehen und so daraus Schlüsse für ihren Arbeitsbegriff ziehen kann. Aus diesen Gründen erscheint es sinnvoll den Blick als nächstes auf Felder feministischer Arbeitsforschung zu richten, soweit sie sich mit diesen Leerstellen beschäftigt.

2.2.3 UNTER EINBEZIEHUNG WEIBLICHER* TÄTIGKEITEN: FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

Feministische Arbeitsforschung kritisiert, wie die vorangegangenen Beispiele zeigen, den androzentrischen Blick auf Arbeit in der Wissenschaft. Dagegen wurden Ansätze entwickelt um den Zusammenhang und die Interaktion von Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit und anderen Lebensbereichen zu erfassen. Neben der Konzeption eines erweiterten Arbeitsbegriffs, der Reproduktionsarbeit als Arbeit begreift, haben feministische Wissenschaftler*innen verschiedentlich Aus- und Einschlussmechanismen analysiert, die mit dem Zugang zu Erwerbsarbeit und

der Verantwortung für Sorgearbeit zu tun haben. Im folgenden Abschnitt wird vorgestellt, wo sich Forschungsstränge mit der Verteilung und den Charakteristika von Reproduktionsarbeit beschäftigt sowie mit weiblich* konnotierter Erwerbsarbeit.

Funder notiert, dass klassische Erklärungskonzepte der Wirtschaftssoziologie zur Entstehung von Industriegesellschaften auf die Trennung eines marktförmig organisierten Produktionsbereiches und eines häuslichen Reproduktionsbereichs hinweisen (Funder 2008: 413). Diese Trennung ist zentral für die Organisierung der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung im Kapitalismus und der Abwertung von Care-Arbeit. Dennoch sei, so Funder, dem Thema Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nur wenig Beachtung außerhalb der Geschlechterforschung, geschenkt worden (ebd.: 413). Dagegen setze explizit feministische Wirtschaftssoziologie Geschlecht als Strukturkategorie. Kapitalistische Vergesellschaftung habe das Charakteristikum, dass gesamtgesellschaftlich erforderliche, unentgeltliche Arbeitsleistungen zunächst über die Familie sichergestellt würden, in hauptsächlicher Verantwortung von Frauen*, die im heteronormativen Ehe-Setting eine Verpflichtung zu Reproduktionsarbeit eingingen (ebd.: 414).

Diese Verpflichtung wird allerdings romantisch verklärt. Angelika Krebs kritisiert dies als ein Verständnis von sorgender Liebe (Krebs 2002). Dieses Verständnis von sorgender Liebe entsteht, wie Henninger und Wimbauer hinweisen, Ende des 18ten Jahrhunderts, zeitgleich mit der Industrialisierung. Damit einher gehen die Trennung von Arbeits- und Wohnort und die Herausbildung der Familie als privatem Teilbereich (Henninger/Wimbauer 2009: 102). In diesem Privatbereich erscheint Reproduktionsarbeit als unsichtbar, was Bock und Duden als eine Funktion ihrer Unbezahltheit herausarbeiten (Bock/Duden 1977: 120). Reproduktionsarbeit würde gleichsam nicht als Arbeit gesehen, sondern als „Liebesdienst“, der neben der physischen Arbeitskraft auch die Sexualität der Ehefrau* umfasst (ebd.: 121). Diese Umwertung der Reproduktionsarbeit naturalisiert sie zum einen als vermeintlichen Teil der Natur der Frau*, hat zum anderen aber auch Auswirkungen auf gesellschaftliche Stellung derjenigen Frauen*, die sich ihr entziehen (ebd.: 123).

Interessant sind für die Konzeptionierung eines Arbeitsbegriffs, der um Reproduktionsarbeit erweitert ist, insbesondere die Grenzen von Arbeit. Dahinter stecken nämlich zwei Probleme: Insofern eine Tätigkeit gesellschaftlich notwendige Arbeit ist, muss die Person, die sie ausübt, auch sozial abgesichert sein. Etwa über die Einbindung der Reproduktionsarbeit in den ökonomischen Rahmen der Erwerbsarbeit und die daran geknüpften Solidarsysteme. Ansonsten bestehe kein gesellschaftlicher Leistungsaustausch sondern Ausbeutung (vgl. Kambartel 1993: 246). Wo

Arbeit endet, muss dagegen ein Freiraum geschaffen werden, zu dem alle Gesellschaftsmitglieder Zugang haben. Dies ist der Teil von Selbstverwirklichung und Privatsphäre. So entwirft etwa Frigga Haug ein utopisches Konzept, in dem die Bereiche Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, politisches Engagement und Muse gleichberechtigt Platz finden sollen (Haug 2009).

Wo gesellschaftlich notwendige Arbeit vorliegt, wurde mit Kambartels Gedanken begründet, dass ein Wegfall der Tätigkeiten gesellschaftliche Substitution notwendig machen würde (Kambartel 1993: 242). Kambartel begründet damit den Status von Reproduktionsarbeit als Arbeit. Angelika Krebs erweitert Kambartels Gedanken der Substituierung noch um den Aspekt, dass auch Tätigkeiten, die faktisch durch die Allgemeinheit bezahlt werden am gesellschaftlichen Leistungsaustausch teilnehmen (vgl. Krebs 2002: 48). Damit gemeint sind Tätigkeiten, die zwar nicht individuell entlohnt, aber über das Solidarsystem, etwa durch Erziehungsgeld, finanziert werden.

Strittig ist jedoch, wo die Grenze dieses gesellschaftlichen Leistungsaustauschs verläuft und wo damit gesellschaftlich notwendige Arbeit endet. Für Kambartel und Krebs gehören Tätigkeiten, die zur Bestreitung eines gemeinsamen Alltags innerhalb einer Paarkonstellation gehören, nicht zur gesellschaftlichen Arbeit. Kambartel spricht hier von „formaler Praxis“ (Kambartel 1993: 246). Arbeit beinhaltet für Krebs und Kambartel also zwingend Sorge für andere, die dazu selbst nicht im gleichen Maße im Stande sind (vgl. Kambartel 1993: 246; Krebs 2002: 60). Die Tätigkeiten der „formalen Praxis“ müssen nach Kambartel dagegen nicht in den gesellschaftlichen Austausch einbezogen werden. Hier bestehe eine andere Problemstellung. Statt die Reproduktion in der Partnerschaft als gesellschaftliche Aufgabe zu betrachten, fordert Kambartel, „formale Praxis“ sowie Reproduktionsarbeit geschlechtergerecht zu verteilen und die Bedingungen, unter denen Erwerbsarbeit geschieht, anzupassen (Kambartel 1993: 246). André Gorz warnt dagegen davor reproduktive Arbeit überhaupt in einen ökonomischen Rahmen einzubeziehen. Er verwehrt sich gegen Forderungen im Sinne eines Lohns für Reproduktionsarbeit, da er es als nicht wünschenswert ansieht, dass Reproduktionsarbeit ökonomisiert würde. Dadurch könne keine geschlechtergerechtere Aufgabenteilung erreicht werden (Gorz 1994: 310). Zudem fürchtet Gorz, dass dadurch Reproduktionsarbeit in einem ökonomischen Sinne gesellschaftlich nützlich würde. Er befürchtet, dass durch das Eindringen der Gesellschaft in die Reproduktionsarbeit die Privatsphäre durch gesellschaftliche Verhandlung in Gefahr gerate (ebd.: 310f).

Dies scheint in einem radikalen Widerspruch zu der Forderung aus der Neuen Frauen*bewegung, dass das Private politisch sei, zu stehen. Auch in aktuellen Debatten um Care-Ökonomie etwa, zeigt sich, dass Kategorien wie „Sorge“ gerade deswegen nicht in ökonomische Kontexte einbezogen werden, weil diese als „privat“ verstanden werden (vgl. Notz 2010). Hier wird also die Frage nach Selbstentfaltung jenseits gesellschaftlicher Verhandlung gegen soziale Absicherung und die Sichtbarmachung weiblich* konnotierter Tätigkeitsfelder diskutiert. Dies birgt die Gefahr, dass das Private einmal mehr gesellschaftlich notwendige Arbeiten verschleiert.

Dennoch ist der Schutz eines Kerns der Privatheit vor gesellschaftlichen und staatlichen Zugriffen nicht irrelevant. Der generelle Ausschluss von Reproduktionsarbeit aus dem gesellschaftlichen ökonomischen Rahmen, oder die Reduzierung auf die Versorgung bedürftiger Personen, birgt aber die Gefahr der Unsichtbarmachung von Reproduktionsarbeit. Ich möchte daher vorschlagen die Reproduktion des Selbst sowie von selbständigen Partner*innen aufzuteilen in gesellschaftliche Arbeit und die schützenswerte Privatheit. Ein Teil der Reproduktion umfasst die Einhaltung gesellschaftlicher Standards. Dies beinhaltet beispielsweise Hygiene, die Herstellung der Arbeitsfähigkeit aber auch ehrenamtliches Engagement. Insofern Ziel und Zweck der Tätigkeit ist, einen gesellschaftlich erwünschten Standard einzuhalten, ist die Tätigkeit notwendiger Teil des gesellschaftlichen Leistungsaustauschs. Damit ist sie auch gesellschaftlich verhandelbar und muss in die soziale Absicherung mit einbezogen werden. Wo persönliche Vorlieben und Interessen verfolgt werden, ist die Tätigkeit kein Teil davon. Hier findet die private und persönliche Entfaltung statt, die Gorz zu Recht verteidigt. Vorlieben und Interessen der Einzelnen müssen und sollen nicht inhaltlich gesellschaftlich verhandelt werden. Sie müssen aber ihren Platz im Leben aller haben. Der Zugang dazu muss ebenso (geschlechter)gerecht verteilt sein wie der zu sozial absichernder Erwerbsarbeit und die Übernahme von Reproduktionsverantwortung.

Erwerbs- und Reproduktionsarbeit als Mittel der Vergesellschaftung

Auf einer normativen Ebene kann verhandelt werden, wie Reproduktionsarbeit geschlechtergerechter verteilt werden kann und wie sie, über Einbeziehung in den gesellschaftlichen Leistungsaustausch, sozial abgesichert werden sollte. Die empirische Lage zeigt dagegen, dass sowohl die geschlechtergerechte Verteilung als auch die soziale Absicherung der Reproduktionsarbeit noch weit entfernt ist.

Unter anderem Gabriele Winker spricht von einer Krise der Reproduktionsarbeit. Diese macht sie an drei Punkten fest: *Erstens* habe sich das Familienernährer-Modell aufgelöst. Dieses habe zwar auf Geschlechterhierarchie basiert, aber auch für die soziale Absicherung des Familienernährers* und seiner* Familie gesorgt. Durch den Wegfall erhöhe sich der Druck auf alle erwerbsfähigen Familienmitglieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen (Winker 2010: 170f). *Zweitens* verliere das Konzept der Hausfrau* an gesellschaftlicher Bedeutung. Durch die zunehmende Erwerbseinbindung von Frauen* stünden diese nicht mehr umfassend für Reproduktionsarbeiten zugunsten aller Familienmitglieder zur Verfügung. Was einerseits als Erfolg der Frauen*bewegung gelesen werden könne, führe andererseits zu neuen Problematiken: Für viele Frauen* sei die Abhängigkeit vom Familienernährer* durch die Pflicht zur Vermarktung der eigenen Arbeitskraft unter unsicheren Bedingungen, oder durch ein Leben unter den Zwängen des SGB II ersetzt worden, auch in Zeiten hoher Reproduktionsanforderungen (ebd.: 171). Dies bestätigt auch Maria Funder, die feststellt, dass sich auf einer quantitativen Ebene die Arbeitsmarktsituation von Frauen* scheinbar verbessert habe. Allerdings gebe es deutliche geschlechtsspezifische, qualitative Unterschiede, insbesondere was Arbeitszeitvolumen, normale oder atypische Beschäftigungsverhältnisse, gebrochene oder ungebrochene Erwerbsbiographien und das Einkommen angehe (Funder 2008: 420). Daher ist das Konzept der Hausfrau* zwar wegen der zunehmenden Erwerbseinbindung von Frauen* weniger relevant geworden, die Erwerbseinbindung von Frauen* geschieht allerdings unter unsichereren Bedingungen und entbindet diese nicht von ihrer Verantwortung für die Reproduktion. Dies wird verstärkt durch Winkers *dritten* Punkt, nämlich dass die Anforderungen an die Reproduktionsarbeit stiegen. Auf Grund der nicht gesicherten Ganztagsbetreuung von Kindern seien primär Mütter in der Aufgabe hier zur Verfügung zu stehen. Hinzu komme die wachsende Verantwortung für unterstützungsbedürftige Angehörige, nicht zuletzt auf Grund staatlicher Deregulierung von sozialen Dienstleistungen in der Pflege (Winker 2010: 171f).

Die Krise der Reproduktion und die schlechteren Erwerbsarbeitsbedingungen für viele Frauen* hängen also zusammen. Neben der sozialen Absicherung geht es hier auch um die Frage der Teilhabe an Gesellschaft. Es lohnt sich deswegen ein Blick auf Becker-Schmidts Konzept der doppelten Vergesellschaftung in dem sie herausarbeitet, dass Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche miteinander verbunden dabei aber auch hierarchisch geordnet sind. Becker-Schmidt beschreibt den Zusammenhang zwischen Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit folgendermaßen:

Ohne Haushaltung keine Privatsphäre, ohne Privatsphäre kein lebendiges Arbeitsvermögen, ohne den Verkauf lebendiger Arbeit kein Lohn, ohne die Verwertung von Lohnarbeit keine Chance für das Erwerbssystem, Waren zu produzieren und Dienstleistungen zu erbringen (Becker-Schmidt 2007: 260)

Sie stellt fest, dass aber „Arbeit“ als Medium der Vergesellschaftung immer nur männlich* konnotierte Erwerbsarbeit meine, während Reproduktionsarbeit ausgespart bliebe (Becker-Schmidt 2003: 13). Aus ihrer Studie Anfang der 1980er Jahre stammt die Erkenntnis, dass Fabrikarbeiterinnen* über ihre Erwerbsarbeit und über ihre Hausarbeit je unterschiedlich gesellschaftlich integriert sind: Neben der Notwendigkeit des Geldverdienens bestehen für die Frauen* auch andere Beweggründe einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Insbesondere die Möglichkeit darüber an der Öffentlichkeit zu partizipieren, etwas für den gesellschaftlichen Bedarf herzustellen, in kooperativen Zusammenhängen zu arbeiten, Kompetenzen zu erwerben, soziale Anerkennung im Wettbewerb mit anderen zu erfahren und soziale Kontakte jenseits der Familien und Nachbarschaften zu knüpfen, nennt Becker-Schmidt (ebd.: 14). Dagegen scheint ihnen Hausarbeit überflüssig zu sein. Gleichzeitig sei aber ein Zuhause ohne Haushalt, Partner* und Kinder für die Frauen* aus Becker-Schmidts Studie undenkbar (ebd.: 14). Die Reproduktionsarbeit erlaube zwar mehr Eigenständigkeit in der Ausführung, sei aber in der Wiederholung der täglichen Pflichten auch gleichförmig und müsse unter ständigem Zeitdruck erledigt werden. Sie erfolge im Alleingang und ohne besondere Anerkennung oder finanzielle Honorierung. Sie sei darüber hinaus wie selbstverständlich Frauen*sache (ebd.: 14). Um die Bedürfnisse nach privater und öffentlicher Anerkennung zu befriedigen, müssten die Frauen* die Doppelbelastung, die sich aus den unterschiedlichen Sphären der Erwerbs- und der Reproduktionsarbeit ergibt, auf sich nehmen (ebd.: 14). „Eigensinnig und selbstbewusst beharren die Frauen darum darauf, Strategien zu entwickeln, um das zusammenhalten zu können, was gesellschaftlich auseinander tritt: Privat- und Erwerbsleben.“ (ebd.: 14).

Becker-Schmidts Forschung hat zu Recht großen Einfluss auf die sozialwissenschaftliche Debatte um das Verhältnis von Reproduktions- und Erwerbsarbeit. Fraglich ist allerdings, inwiefern Becker-Schmidts Konzept auch auf Sparten der Erwerbsarbeit anwendbar ist, die arbeitsinhaltlich der Reproduktionsarbeit ähneln. Ob also diese doppelte Vergesellschaftung von Frauen* in eng personenbezogenen Dienstleistungen in der selben Art und Weise gegeben ist, wie für die Fabrikarbeiterinnen*. Nicht umsonst etwa ist der Kampf um die Anerkennung der beruflichen Professionalität ein großes Thema in Arbeitskämpfen im Kita-Bereich. Hier scheint es, als würde sich die gesellschaftliche Abwertung von Reproduktionsarbeit auch auf Care-Tätigkeiten auswirken, die erwerbsförmig organisiert sind.

Becker-Schmidt macht deutlich, dass die Vereinbarung der Lebensbereiche Erwerbs- und Reproduktionsarbeit eine Herausforderung für diejenigen darstellt, die überwiegend Reproduktionsverantwortung tragen. Vielfach wird dies in aktuelleren wissenschaftlichen Debatten unter dem Stichwort der Vereinbarkeit von „Arbeit und Leben“ verhandelt. Jürgens etwa hält fest, dass unter Vereinbarkeit alles subsumiert würde, was die Koordination der Lebensbereiche Beruf und Familie betreffe. Wobei in der Begrifflichkeit nahegelegt wird, dass eine Harmonisierung grundsätzlich möglich sei, wodurch implizit Benachteiligungen und Belastungen, die sich aus den strukturellen Widersprüchlichkeiten in den beiden Bereichen ergeben, negiert würden (Jürgens 2010: 493). Problematisch ist indes gerade diese Ausblendung der strukturellen Widersprüchlichkeiten, da dadurch die strukturelle Schlechterstellung von Frauen*, die überwiegend Reproduktionsarbeit übernehmen, im beruflichen Bereich, verschwimmt.

Henninger und Wimbauer stellen eine Verknüpfung zwischen den normativen Sphären des Privaten bzw. der „Liebe“ und der Arbeit her. Auch in der idealtypischen und damit sozial abgesicherten Form einer heteronormativen Ehe manifestiere sich ein ungleicher Tausch, nämlich der Tausch von Unterhalt des Alleinernährers* gegen die Reproduktionsarbeit der Ehefrau* (Henninger/Wimbauer 2009: 104). Daraus ergeben sich hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse. Jürgens etwa beschreibt, dass weil Erwerbsarbeit öffentlich und entlohnt stattfindet, sie mit einem hohen Maß an sozialer Anerkennung verknüpft sei. Reproduktive Arbeiten seien dagegen unbezahlt und weitgehend unsichtbar geblieben. Dadurch habe sich ein Primat der Erwerbsarbeit etabliert, das nach sich ziehe, dass diejenigen, die in größerem Umfang reproduktive Arbeiten übernehmen in ihrer Existenzsicherung von Transferleistungen durch den Staat oder den*die Partner*in abhängig seien und vergleichsweise schlechte Partizipationschancen am Arbeitsmarkt haben. Soziale Ungleichheit, so schlussfolgert Jürgens, generiere sich maßgeblich über Arbeitsteilung (Jürgens 2010: 484). Dies ist insofern relevant, als es auch den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit, sozialem Status und sozialer Absicherung herstellt. Denn auch wenn soziale Absicherung über staatliche Transferleistungen erfolgen kann, wird sozialer Status in unserer Erwerbsarbeitsgesellschaft zentral über Erwerbstätigkeit vermittelt.

Von dieser Hierarchisierung der Tätigkeiten profitieren, nach Becker-Schmidt, die sozialen Gruppen der Unternehmer*innen²⁰ sowie die der männlichen* Beschäftigten. Erstere sparen durch niedrigere Lohnzahlungen an Frauen* und die Nicht-Bezahlung von Reproduktionsarbeit

20 Becker-Schmidt schreibt hier von „Unternehmern“. Ich ändere dies in die gegenderte Version, da auch Unternehmerinnen*, bezieht man internationale Arbeitsteilung von Hausarbeit mit ein, von der Hierarchisierung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit profitieren können.

Kosten, während männliche* Beschäftigte höhere Löhne bekommen und auf Grund ihres Status' als bread-winner von der Reproduktionsarbeit entlastet seien (Becker-Schmidt 2007: 260).

So ergeben sich in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung ungleiche Bedingungen für Männer* und Frauen* in denen Erwerbsarbeit geschieht. Diese werden, so Maier in der neoklassischen Theorie durch die Ausblendung der Reproduktionssphäre, sowie die Fokussierung auf Marktmechanismen legitimiert: Weil Gehälter in der Theorie Ausdruck von Produktivität und Knappheit seien und ausschließlich vom Markt bestimmt würden, bedeute das für weiblich* konnotierte Arbeitsfelder, dass Frauen*-Berufe deswegen schlechter bezahlt seien, weil es dort keine Beschäftigtenknappheit gebe oder die Berufe eben nicht so produktiv seien wie klassische Männer*-Berufe (Maier 1994: 28f). Die schlechtere Einbindung von Frauen* auf dem Arbeitsmarkt, sowie die gesellschaftliche Abwertung weiblich* konnotierter Beschäftigungsfelder erscheint damit legitimiert ohne auf die geschlechtliche Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes sowie der Reproduktionssphäre eingehen zu müssen. Diese wirtschaftswissenschaftliche Legitimation liegt auch androzentrischen Strängen der politischen Ökonomie zu Grunde. Dagegen ist vor allem für die Untersuchung des Dienstleistungssektors der Zusammenhang von gesellschaftlicher Arbeitsteilung im Bereich der Erwerbsarbeit sowie zwischen Erwerbs- und Reproduktionssphäre zentral.

Dienstleistungsarbeit zwischen Arbeitskampf und blindem Fleck

Eine große Rolle spielt dabei die Frage nach der gesellschaftlichen Abwertung weiblich* konnotierter Berufe. Maier etwa formuliert, dass Gewerkschaften, ähnlich der wissenschaftlichen Debatte, atypische Beschäftigungsformen erst dann zum Thema erhoben hätten, als diese nicht mehr nur überwiegend Frauen* betroffen haben. Sie schreibt:

Die Expansion von Beschäftigungsformen außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses wurde auch von den Gewerkschaften so lange hingenommen, wie sie auf Frauen konzentriert blieben – nun reichen die Deregulierungsabsichten weit in die Kernbereiche der männlichen Arbeitsmärkte hinein und erzeugen stärkeren Widerstand. (Maier 1994: 29)

Diese Kritik wurde ähnlich auch, wie oben beschrieben, an den Ansätzen zur Debatte um „neue“ Unsicherheit geübt. Auch dort kritisieren feministische Wissenschaftler*innen, dass weibliche* Lebenszusammenhänge ausgeblendet werden. Hier lässt sich vermuten, dass die blinden Flecke der Betrachtung in wissenschaftlichen Diskursen und die blinden Flecken in gewerkschaftlicher

Politik zusammenhängen: Wenn die Analysen wissenschaftlicherseits fehlen, fehlt der Gewerkschaft Anlass und Grundlage für eine neue Ausrichtung ihrer Politik, falls nicht Druck von der gewerkschaftlichen Basis aufgebaut werden kann.

In den letzten Jahren wurden allerdings insbesondere Streiks in eng personenbezogenen Dienstleistungen auch wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Dies kann am Beispiel des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst veranschaulicht werden. Diese Streiks in 2009 und 2015 wurden als Erzieher*innen-Streiks bekannt, wobei die Gruppe der Streikenden tatsächlich vielfältiger war. So gehören auch andere Bereiche der Sozialen Arbeit, wie Jugendämter oder Behindertenhilfe zu der streikenden Branche (Ideler 2017: 76f). Im Streik 2015 ging es zentral um die Schlagwörter der Aufwertung und Anerkennung. Hierunter wurden verbesserte Arbeitsbedingungen, mehr Zeit in der Arbeit und eine berufliche Aufwertung, die sich auch in einer deutlich besseren Bezahlung widerspiegeln sollte, verhandelt (Artus/Pflüger 2017: 226). An der Zusammenstellung der Forderungen kann eine Vermischung von Forderungen nach gesellschaftlicher Umverteilung und gesellschaftlicher Anerkennung sichtbar gemacht werden. Artus und Pflüger bewerten dabei, dass die SuE-Streiks zwar zur symbolischen Aufwertung feminisierter, eng personenbezogener Dienstleistungsberufe beigetragen haben, das Ziel der materiellen Gleichstellung mit ähnlich qualifizierten sogenannten Männer*berufen allerdings noch lange nicht erreicht sei (ebd.: 226).

Für KITAS hat Stefan Kerber-Clasen das Spannungsfeld zwischen Arbeitskampf und Reform analysiert (Kerber-Clasen 2017). Ein zentraler Befund ist, dass es eine Ungleichzeitigkeit von Auf- und Abwertungen im Kitabereich gibt. Auch er bestätigt, dass sich hinsichtlich der materiellen Ausstattung eine vergeschlechtlichte Bewertung fortsetze. Die dort geleistete Arbeit sei nach wie vor materiell abgewertet. Dies geschehe obwohl die Arbeit auf Grund ihres Bildungscharakters diskursiv zunehmend öffentlich anerkannt werde (ebd.: 256).

Beides, die historisch gewachsene Abwertung von Reproduktionsarbeit und die daraus resultierende Marginalisierung personenbezogener Dienstleistungen, als auch die prekären Bedingungen zu denen personenbezogene Dienstleistungen teilweise stattfinden, machen dieses Feld für gewerkschaftliche Arbeitskämpfe schwierig. Es unterstreicht aber gleichzeitig die Notwendigkeit für die Gewerkschaften hier tätig zu werden. Dabei sind genau in diesen Feldern die Zugänge für gewerkschaftliches Engagement mitunter schwierig. Atypische und unsichere Arbeitsbedingungen führen für die Beschäftigten nicht zwangsweise zu der Einstellung, dass gewerkschaftliche Organisation notwendig ist. Ingrid Artus zeigt am Beispiel einer Fastfood-

kette und eines Logistik-Unternehmens auf, dass dort das Kündigen des Arbeitsplatzes (exit-Option) eine realistische Option bei zu schlechten Arbeitsbedingungen sei. Daher würden kollektive Zusammenschluss und Arbeitskampf (voice-Option) nicht unbedingt gewählt (Artus 2010). Dass es auch dort zu widerständigen Praxen und Arbeitskampf kommt, kann für Arbeitskampfstrukturen in der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit Anknüpfungspunkt sein. Es bedarf aber einer Analyse der Rahmenbedingungen und die Entwicklung passender Ansprache- und Mobilisierungskonzepte, um den Transfer herzustellen.

Ein Bereich, in dem dies begonnen wurde, ist unter dem Label „Sorge-Kämpfe“ bekannt geworden. Bei den personenbezogenen Dienstleistungen, insbesondere in Bereichen der Care-Arbeit, kam es in den letzten Jahren nicht nur zu verstärkten gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen, sondern auch zu deren wissenschaftlichen Begleitung. Artus et al. Beschreiben etwa, dass es im Sozial- und Erziehungsdienst in den letzten Jahren zu branchenweiten Mobilisierungstendenzen kam, die Auseinandersetzungen in Kliniken seien dagegen punktueller, aber auch mit erheblicher Intensität durchgeführt worden. Die Altenpflege und persönliche Assistenz sehen die Autor*innen noch als durch geringe Arbeitskämpfintensität geprägt (Artus et al. 2017: 9). Dennoch ziehen sie eine positive Bilanz und konstatieren, dass Beschäftigte in (eng) personenbezogenen Dienstleistungen zunehmend bereit und fähig sind, kollektiv und öffentlich Auseinandersetzungen zu führen (ebd.: 9). Als zentrale Konfliktlinien machen Artus et al. in personenbezogenen Dienstleistungen das asymmetrisch strukturierte Spannungsverhältnis zwischen Dienstleistenden und Kund*innen oder Klient*innen, sowie den Konflikt um Rationalisierung, Rationalität und Inwertsetzung von Dienstleistungsarbeit aus (Artus et al. 2017: 18).

Wobei der Charakter der Dienstleistungsarbeit lange Zeit als Hindernis für Arbeitskämpfe in der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit galt. Nowak bewertet jedoch, dass Kämpfe von Beschäftigten für ihre Rechte als Arbeitnehmer*innen in diesem Feld zugleich ein Kampf um eine fürsorgliche Praxis sein könnten (Nowak 2011: 385f). Die Ergebnisse dieser Forschungssparte legt nahe, dass die Untersuchung gewerkschaftlicher Praxen auch jenseits der Normalarbeit und außerhalb industrieller Produktion lohnenswert ist. Wissenschaftliche wie gewerkschaftliche Praxis können darin neue Felder erschließen und einen Beitrag zum Weg aus dem Industrialismus leisten (Baethge 2000).

2.3 GEWERKSCHAFTSFORSCHUNG UND FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG SINNVOLL ZUSAMMENGEDACHT

Auch wenn erste Ansätze in die Richtung gehen, ist weibliche* Arbeit, insbesondere Reproduktionsarbeit im Mainstream der Sozialwissenschaften nach wie vor nicht strukturell angekommen. Damit lassen sich viele sozialwissenschaftliche Konzepte nicht einfach auf das Themengebiet der Dienstleistungsarbeit übertragen. Feministische Wissenschaft hat wichtige und zentrale Analysen geliefert, die diese Leerstellen aufgreifen. Der neue Forschungsstrang zu Sorge-Kämpfen schlägt auch bereits die Brücke zur gewerkschaftlichen Forschung. Dabei wird hier aber stark auf Durchsetzbarkeit und mögliche Kampfmittel im Bereich der personenbezogenen Dienstleistung fokussiert.

Mit meiner Forschung frage ich jedoch nicht nach der Durchsetzbarkeit von Forderungen, sondern setze an der Ebene unterhalb der Formulierung konkreter Forderungen an. Um herauszufinden was für ver.di hörbare Forderungen aus den verschiedenen Dienstleistungsbranchen sind, ist es nötig zunächst zu betrachten welchen Arbeitsbegriff die Gewerkschaft überhaupt hat und in welchem Maße dieser auch die Einbeziehung von Reproduktionsarbeit zulässt. Es ist auch zu fragen, ob die Gewerkschaft die Charakteristika von verschiedenen Branchen personenbezogener Dienstleistungsarbeit in ihre Konzeption eines Arbeitsbegriffs einbezieht. Unter diesen Voraussetzungen suche ich nach Bewertungen von Arbeit, wie sie ver.di in beschäftigtenorientierten Instrumenten der Gewerkschaftsarbeit zu Grunde legt.

Hierfür liefert die feministische Sozialwissenschaft nützliche Hinweise auf Art und Weise der Abwertung von Reproduktionsarbeit, sowie Care-Arbeit im allgemeinen. Im Folgenden werde ich mich auf das Prekarisierungskonzept stützen, wie es von Isabell Lorey, auf Grundlage von Judith Butlers Gedanken zu prekärem Leben, entwickelt wurde. Darin begründet sich, warum entgegen der herrschenden Forschungsperspektive in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, das menschliche Leben und die Sorge darum als Ausgangspunkt wissenschaftlicher Untersuchungen dienen sollte. Mit diesem Hintergrund werde ich Dimensionen von Arbeit herausarbeiten, die auch die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen greifen und mit denen Arbeit in einem weiten Sinn verstanden werden kann. Darüber hinaus soll sich darin auch die gesellschaftliche Relevanz von Arbeit abbilden. Für dieses Vorhaben stütze ich mich auf die Leitidee der Soziabilität, wie sie im Forschungszusammenhang GendA an der Universität Marburg entwickelt wurde. Beide Konzepte werden im nächsten Kapitel vorgestellt.

3. THEORETISCHE GRUNDLAGEN UND DIMENSIONEN FÜR DIE BETRACHTUNG VON ARBEIT

Um zu untersuchen welchen Arbeitsbegriff ver.di ihren beschäftigtenorientierten Praxen zu Grunde legt und dies in einen gesellschaftlichen Kontext zu stellen, sind zunächst einige grundlegende Gedanken zur Funktion von Arbeit im menschlichen Miteinander anzustellen. Eine grundlegende Ausgangsvoraussetzung ist die Annahme, dass menschliches Leben nicht isoliert existieren kann. Menschen sind auf den Austausch und oft auch auf die Sorge durch andere angewiesen. Dieser Gedanke liegt auch der theoretischen Konzeption zu Grunde, die Isabell Lorey unter Bezug auf Judith Butler entwickelt hat.

Im Folgenden werde ich zunächst Loreys Ansatz vorstellen, um ihn anschließend auf meinen Forschungsgegenstand, den Arbeitsbegriff im gewerkschaftlichen Kontext, anzuwenden. Im nächsten Schritt werde ich mein Herangehen an die Untersuchung von Arbeit erläutern. Hierzu beziehe ich mich auf die Leitidee der Soziabilität, mit der die drei Dimensionen von Arbeit, gesellschaftspolitisch, intern sowie extern, unterschieden werden. Damit soll eine Herangehensweise an die Untersuchung gefunden werden, die es ermöglicht Arbeit in einem weiteren Sinne als nur Erwerbsarbeit zu verstehen und darüber hinaus die Eingebundenheit von Menschen in verschiedene Lebensbereiche, sowie in einen gesellschaftlichen Kontext zu fassen.

3.1 PREKÄRSEIN, PREKARITÄT UND GOUVERNEMENTALE PREKARISIERUNG NACH LOREY

Prekarität, wie sie in der Arbeits- und Industriesoziologie diskutiert wird, beinhaltet eine Verunsicherung, die in Abgrenzung zu einer früher sichereren historischen Phase konstruiert wird (vgl. Castel 2009; Dörre 2009). Der Wandel der Erwerbsarbeit wird hier als ausschlaggebender Faktor benannt. Auch wenn bereits darauf hingewiesen wurde, dass für die Frage, wann sich Personen in prekären Lebenslagen befinden, auch Aspekte jenseits der Erwerbsarbeit einbezogen werden müssen (vgl. Keller/Seifert 2013), bleibt die Debatte doch zentriert auf die Sphäre der Erwerbsarbeit. Prekarität wird dabei durchwegs als negative soziale Verunsicherung gefasst. Die Theorie Isabell Loreys stellt dagegen einen Perspektivwechsel dar und bezieht politische und gesell-

schaftliche Zusammenhänge ein. Menschen in ihrer Abhängigkeit von und zu einander zu begreifen, ist Kerngedanke ihrer Arbeit.

Sie ist dabei nicht die erste, die vorschlägt Sorge für und um andere Personen in den Mittelpunkt zu stellen, so schlägt Klinger etwa den Terminus Lebenssorge vor, um Sorge angemessen breit zu fassen (Klinger 2013: 82). Loreys Perspektive setzt dagegen an der Bedingtheit menschlichen Lebens an. Sie arbeitet in diesem Zusammenhang mit dem Prekaritätsbegriff, den sie differenziert und in verschiedenen Dimensionen betrachtet. Prekarität nicht nur als negative Verunsicherung zu beschreiben, sondern sie darüber hinaus als Ausgangspunkt menschlicher Beziehung zu setzen, stellt eine Wendung der Debatte dar. Dies ist ein interessantes Gegenkonzept zu der rein negativ konnotierten Vorstellung von Prekarität, wie sie Dörre und Castel entwerfen (dies wurde in *Kapitel 2.2.2* ausgeführt).

Lorey bezieht sich auf Überlegungen von Judith Butler (Butler 2009a, 2012). Beide gehen von einer grundsätzlichen Verletzlichkeit und Endlichkeit menschlichen Lebens als Grundlage ihrer Analysen aus. Lorey spricht von *Prekärsein* und meint damit die grundsätzliche Möglichkeit verletzt zu werden, sowie die Tatsache der Sterblichkeit. Die Erkenntnis scheint zunächst simpel: Menschliches Leben ist begrenzt. Technischer und medizinischer Fortschritt haben zu einer längeren durchschnittlichen Lebensdauer geführt, Mortalität wird aber auf absehbare Zeit weiterhin Faktum des menschlichen Lebens bleiben (vgl. ebd.: 13f). Butler und Lorey stellen klar, dass diese Sterblichkeit einhergeht mit einem *Prekärsein*. Menschliche Körper sind verletzbar, altern und benötigen in verschiedenen Stadien ihrer Existenz Pflege durch andere, beispielsweise in frühesten Kindheit, im Alter, bei Krankheit oder nach Unfällen.

Menschen als sterblich und verletzlich zu betrachten, mag auf den ersten Blick banal erscheinen, es steht jedoch einer philosophischen Tradition entgegen, die den Menschen als rationales und autonom agierendes Wesen beschreibt, wie etwa die Kontrakttheoretiker Hobbes oder Locke (vgl. Macpherson 1973), gleiches gilt auch für neoliberale Autoren wie Hayek (vgl. Hayek 1959). Lorey weist nach, dass die angenommene Souveränität von Menschen über ihr eigenes Leben bei Hobbes' Konzeption des Sicherheitsstaats eine wichtige Rolle spielt (Lorey 2012: 24). Sie widerspricht dagegen der Vorstellung von Menschen als rein autonomen Wesen. Die Auswirkungen auf die Vorstellungen des gesellschaftlichen Zusammenlebens differieren entsprechend, was Auswirkungen auf die wissenschaftliche Betrachtung von Gesellschaftsaufbau und Staatsfunktion hat: Eben weil Menschen nicht unabhängig von einander existieren, ist das Paradigma der Souveränität der Einzelnen sehr kurz gegriffen. Niemand ist zu jedem Zeitpunkt unabhängig

von anderen Menschen. Butler formuliert dies so: „Precariousness implies living socially, that is, the fact that one's life is always in some sense in the hands of the other. It implies exposure both to those we know and to those we do not know“ (Butler 2009a: 14). Aus diesen grundlegenden Überlegungen leitet Lorey die drei Dimensionen des Prekaritäts-Konzeptes – *Prekärsein*, *Prekarität* und *gouvernementale Prekarisierung* – ab, die in den folgenden Abschnitten ausgeführt werden.

3.1.1 PREKÄRSEIN ALS GRUNDBEDINGUNG MENSCHLICHEN LEBENS

Ausgangslage von Loreys Betrachtung ist das bereits angesprochene Prekärsein. Es beschreibt eine grundsätzliche Bedingung menschlichen Lebens. Menschen *sind prekär* im Sinne einer prinzipiellen Verletzlichkeit, die von allen geteilt wird. Menschliche Körper sind verletzlich und sterblich, was sich dem eigenen Einfluss in Form von Unfällen und Krankheiten teilweise entzieht (vgl. Lorey 2012: 26).

Lorey geht auch davon aus, dass Prekärsein nicht ohne historischen und gesellschaftlichen Kontext zu begreifen ist, sondern kontextabhängig unterschiedlich ausgeprägt ist. Sie schreibt:

Mit Prekärsein ist keine anthropologische Konstante gemeint, kein transhistorischer Zustand des Menschseins, sondern eine Bedingung, die menschlichen wie nicht-menschlichen Lebewesen zu eigen ist. Vor allem aber ist Prekärsein nichts allein Individuelles und nichts, das im philosophischen Sinne ‚an sich‘ existiert; es ist jederzeit relational und deshalb geteilt *mit* anderen prekären Leben (Hervorhebung im Original, C.S.). (Lorey 2012: 25)

Dieses von allen Menschen geteilte Angewiesensein aufeinander ist kein Zustand, sondern Bedingung des menschlichen Lebens. Sie ist darin nicht nur negativ auszulegen, sondern benennt zunächst lediglich, dass die Autonomie und Souveränität von Menschen durch die Notwendigkeit der Sorge für und um einander eingeschränkt ist. Das Prekärsein manifestiert sich am anschaulichsten zu Beginn und Ende eines menschlichen Lebens: Alle Menschen sind in frühen Kindesjahren existenziell auf die Pflege und Zuwendung durch andere Menschen angewiesen, die meisten Menschen ebenso an ihrem Lebensabend. Durch den Aspekt, dass das Prekärsein von allem Menschen geteilt ist, ergibt sich die Notwendigkeit das eigene als relational zu anderen Leben zu begreifen.

Diese Idee des grundsätzlichen menschlichen Prekärseins betont die gegenseitige Abhängigkeit von Menschen und widerspricht der Ansicht, dass Menschen zu jedem Zeitpunkt Herr oder

Herrin ihrer Selbst sein können. Damit widersprechen Butler und Lorey nicht der Vorstellung eines freien Willens. Sie fokussieren aber auf den Aspekt der Sorge für und um einander, da das Angewiesensein aufeinander die Notwendigkeit der Sorge für und um andere Menschen impliziert. Diese Abhängigkeit besteht zum Teil sogar zu Menschen, die man nicht einmal persönlich kennt (vgl. Butler 2012: 7), etwa wenn Pflegedienstleistungen professionell angeboten werden.

Loreys Position unterscheidet sich von Castels oder Dörres auch dadurch, dass sie eine vollständige soziale Absicherung in einem generellen Sinne für unrealistisch hält. Wenn dem Prekärsein der Versuch entgegengestellt wird, Menschen gegen alle Unwägbarkeiten des Lebens rechtlich oder anders formal abzusichern, spricht Lorey von nichts weiter als einer „Fantasie der Omnipotenz“ (Lorey 2012: 35). Stattdessen solle die fehlende Anerkennung des menschlichen Prekärs Ausgangspunkt für die Analyse von Herrschaftsverhältnissen sein (ebd.: 32), die dann nicht ohne die Betrachtung von Sorge und Reproduktion funktioniert. Hierzu schreibt Lorey:

Die grundlegende soziale Abhängigkeit eines Lebewesens aufgrund seiner Verletzbarkeit, aufgrund der Unmöglichkeit eines gänzlich autonomen Lebens, verdeutlicht zudem – über Butler hinausgehend – die eminente Bedeutung von reproduktiver Arbeit. Leben hängt, weil es prekär ist, in entscheidendem Maße von Sorge und Reproduktion ab. (Lorey 2012: 33)

Dies ist der Kern dessen, warum Loreys und Butlers Theorie für feministische Forschung und speziell feministische Arbeitsforschung interessant ist. Wird die potentielle Verletzlichkeit von Menschen in den Mittelpunkt der Analyse gehoben, muss Care-Arbeit mit einbezogen werden. An dieser Stelle ist das Prekaritätskonzept von Lorey und Butler anschlussfähig an Analysen zur Krise der Reproduktion. So plädiert auch Gabriele Winker dafür, menschliche Lebensinteressen in das Zentrum politischen Handelns zu stellen. Sie fasst dies unter dem Begriff der Care-Revolution (Winker 2012: 12).

Lorey und Butler gehen hier aber vor allem insofern darüber hinaus, als dass sie das gegenseitige Angewiesensein auf einander nicht als ein negatives Faktum begreifen. Hier knüpft auch meine Studie an. Indem der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff dahingehend untersucht wird, ob er eine Offenheit für Reproduktionsarbeit, Vereinbarungen verschiedener Lebensbereiche und die nötige soziale Absicherung beinhaltet, wird der Fokus auf Arbeitsverhältnisse in ihrer gesellschaftlichen Einbettung gelegt. Bezieht ver.di das Angewiesensein von Menschen aufeinander in diesen Instrumenten ein, anstatt es zu negieren, kann darin emanzipatorisches Potential liegen.

Prekärsein ist zwar von allen Menschen geteilt, jedoch nicht im selben Maß. Lorey und Butler sind in ihrer Theoriebildung nicht blind für gesellschaftliche Ungleichheiten. Obwohl mit anderen geteilt, ist das Ausmaß der möglichen Verletzlichkeit nicht für alle Menschen gleich verteilt. Die Art und Weise wie Verletzbarkeit gesellschaftlich global verteilt wird, setzt manche Bevölkerungen und Bevölkerungsgruppen einer größeren Gefährdetheit aus, als andere (vgl. Butler 2012: 8). Obwohl also alle Menschen ein grundsätzliches Prekärsein teilen, sind Ausmaß und Bedeutung dessen sehr unterschiedlich, etwa was Zugang zu medizinischer Versorgung, zu Trinkwasser und Sanitäranlagen angeht. In dieser ungleichen Verteilung manifestieren sich gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen. Lorey spricht dabei von Prekarität, die eine Aufteilung des allgemeinen Prekärseins in Ungleichheitsverhältnisse beinhaltet. Dies wird im folgenden Abschnitt behandelt.

3.1.2 PREKARITÄT ALS UNGLEICHE RISIKOVERTEILUNG

Neben der grundsätzlich geteilten Bedingung der menschlichen Verletzlichkeit und Sterblichkeit, des Prekärseins, ist die zweite Dimension Loreys die *Prekarität* als gesellschaftlich ungleiche Verteilung des Risikos. Obwohl mit anderen geteilt, ist das Ausmaß der Gefährdung, des Prekärseins des Lebens nicht allen Menschen gleich. Die Art und Weise wie Verletzbarkeit verteilt wird, setze manche Bevölkerungen und Bevölkerungsgruppen größerer Gefährdetheit aus, als andere (Butler 2012: 8). Dies geschieht nicht zuletzt durch naturalisierte Herrschaftsverhältnisse in denen Einzelnen Zuschreibungen zu oder Ausschluss von bestimmten gesellschaftlichen Gruppen zugewiesen werde (Lorey 2012: 26) und der damit verbundenen Ungleichverteilung von Ressourcen und Möglichkeiten zur Absicherung. Lorey schreibt dazu:

Die zweite Dimension des Prekären, die *Prekarität*, ist als Ordnungskategorie zu verstehen, die Effekte unterschiedlicher politischer, sozialer wie rechtlicher Kompensationen eines allgemeinen Prekärseins bezeichnet. Prekarität benennt die Rasterung und Aufteilung des Prekärseins in Ungleichheitsverhältnisse, die Hierarchisierung des Mit-Seins, die mit Prozessen des *Otherings* einher geht. (vgl. Lorey 2012: 26) (Hervorhebung i.O.)

Die von allen geteilte Grundbedingung des Prekärseins wird in dieser Dimension entlang gesellschaftlicher Achsen der Differenz ungleich auf verschiedene Personengruppen verteilt. Bei Prekarität nach Lorey handelt es sich also um die ungleiche Verteilung des gemeinsamen Gefährdetseins.

Die Achsen entlang denen sich Ungleichheit verteilt, spiegeln strukturelle gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse wider. Hier ist Loreys Konzept anschlussfähig an andere, weniger postmoderne wissenschaftliche Ansätze. Bei der Differenzierung des Gefährdetseins in gesellschaftliche

Ungleichheitsstrukturen handelt es sich um die selben Ausschlussmechanismen, die auch andere Autor*innen als gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse herauskristallisiert haben, darunter zentral sind Race, Class, Gender und Ability (vgl. Klinger 2003; Winker 2010; Winker/Degele 2009).

Für meine Forschung ist hier, über Lorey hinausgehend, insbesondere interessant wie sich diese Prekarität in Form von Ausschluss und Teilhabe sowie durch unterschiedlich gute Zugänge zu gesellschaftlicher Absicherung gestaltet. Da Absicherung in einer (Erwerbs)Arbeitsgesellschaft zentral durch den Zugang zu und die Teilhabe an regulärer Erwerbsarbeit bestimmt sind, ergibt sich hier der Ausgangspunkt für meine Analyse. Die Absicherung vor zentralen Lebensrisiken geschieht dabei auf drei verschiedenen Ebenen: Der sozialstaatlichen Ebene durch eine gesellschaftliche Ordnung von Sozialstaat und Erwerbsarbeit, durch beruflich organisierte Pflegearbeit im Rahmen eng personenbezogener Dienstleistungen sowie durch privat geleistete, unbezahlte Reproduktionsarbeit.

Lorey bezieht in ihre Betrachtungen vor allem die sozialstaatliche Ebene ein, sowie die Ebene der Reproduktion. Auf Ebene des Sozialstaats kritisiert Lorey den analytischen Zugriff von Robert Castel auf „Prekarität“. Sie beschreibt, dass Castels Ausführungen sich zwischen Sicherheit auf der einen und Bedrohung auf der anderen Seite bewege. Der Sozialstaat stünde auf der Seite des Schutzes, während Castels Konzept von Prekarität auf der Seite der Bedrohung stehe (Lorey 2012: 60). Lorey kritisiert dabei, dass, wenn Prekarität allein als Bedrohung konzipiert würde, sie immer zu einer Norm der Sicherheit in Kontrast gesetzt würde und im Modus der Abweichung verbleibe (ebd.: 60). Castel ginge in seinen Vorstellungen von Sicherheit davon aus, dass „die gesellschaftliche Position von männlichen Bürgern für alle Mitglieder einer Gesellschaft, für die gesamte Bevölkerung gelten“ würde (ebd.: 68). Geschlechtliche Herrschaftsverhältnisse wie auch Dominanzbeziehungen gegenüber jenen, die keinen Bürgerstatus haben (ebd.: 68), reflektiere er dagegen genauso wenig wie, dass die staatliche Absicherung des modernen Bürgers* und Arbeiters* nur mit der Konstruktion einer schützenden Männlichkeit* im Privaten gewährleistet würde (ebd.: 69). Diese sei mit sozialer und rechtlicher Garantie der Herrschaft ausgestattet worden (ebd.: 69). So seien Frauen* bis in die 1970er Jahre nur vermittelt über den Hauptverdiener sozial abgesichert gewesen, was mit einer fortgeschriebenen Feminisierung von Schutzbedürftigkeit verbunden gewesen sei (ebd.: 70). Lorey plädiert dagegen dafür diese Ungleichheitsverhältnisse mit einzubeziehen und die emanzipatorischen Potentiale zu suchen, die sich aus den instabil gewordenen Verhältnissen ergeben (ebd.: 82).

Die beruflich organisierte Sorge-Arbeit, wie sie in eng personenbezogenen Dienstleistungen zu finden ist, behandelt Lorey hingegen kaum. Dies stellt eine Leerstelle in ihrer Theorie dar, denn dies ist eine zentrale Achse der Verteilung von sozialer Absicherung und Sorge. So beschreibt etwa Tronto den Zusammenhang zwischen Sorge-Verantwortung und eigener Absicherung:

Those who receive better care, however, are also somewhat less burdened by the demands to care for others. In the formal economy, care work is among the lowest-paid work in our society. While some caring positions are professional, those are disproportionately held by white women. Those who do less skilled, 'nonnurturant' caring work, both within and beyond the household, are disproportionately women, people of color, immigrants, and working-class people. [...] Furthermore, much care work occurs in informal and unpaid sectors of the economy, so that care workers are likely to be the least well protected and organized and to receive the fewest benefits in order to care for their own families (Tronto 2013: 99).

Tronto zeichnet hier nach, wie strukturelle Differenzlinien durch den Bereich der Sorge-Arbeit verlaufen. Insgesamt erscheint berufliche Arbeit als diejenige, die die Beschäftigten am schlechtesten absichert. Tronto bezieht ein, dass es darin weitere Differenzierungen und Abstufungen gibt. Allerdings sind auch professionelle Dienstleistungen, die Tronto zu den besseren zählt, im Vergleich unterbewertet (vgl. Krell 2001). Darüber hinaus weist etwa Winker darauf hin, dass Verunsicherungen in der Erwerbsarbeit, sowie der Verteilung von Sorge-Verantwortung durch familienpolitische Maßnahmen verschärft würden. Beispielsweise greife staatliche Unterstützung von Kindererziehung und Altenpflege hauptsächlich dort, wo Doppelverdiener*innen für ein hohes Haushaltseinkommen sorgen können (Winker 2012: 9). Winker zeigt auf, dass staatliche Unterstützung von privat geleisteter Sorge-Arbeit nur mehr dort ausreichend angeboten wird, wo es wirtschaftlichen Erfolg verspricht. Dazu werde zwischen Leistungsempfänger*innen, die kaum Unterstützung erhalten, etwa weil das Erziehungsgeld auf die Sozialbezüge angerechnet wird und damit faktisch weg fällt, und Leistungsträger*innen, die realistisch unterstützt werden, unterschieden (ebd.: 9).

Sowohl im Reproduktionsbereich als auch im Bereich der eng personenbezogenen Dienstleistungen kommt es also zu einer Verschärfung von Ungleichheitsverhältnissen. Diese führen letztlich zu Trontos Feststellung, dass diejenigen, die am meisten Sorge-Arbeit leisten am wenigsten geschützt und organisiert sind (Tronto 2013: 99). Diese Feststellung führt über Prekarität, wie Lorey sie greift, hinaus: Nicht nur werden Verletzlichkeit beziehungsweise Absicherung nach gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen verteilt, es besteht auch eine Schieflage zwischen denjenigen, die Sorge-Arbeit leisten und denjenigen, die davon frei sind. Während diejenigen, die frei von Sorgeverpflichtungen sind, sich besser absichern können,

können diejenigen, die erhebliche Lebenszeit für die Sorge um Andere verwenden, nicht auf die selben gesellschaftlichen Ressourcen zugreifen. Sie verbleiben in einer verletzlicheren Position.

Diese Ungleichheit der gesellschaftlichen Absicherung entlang der geleisteten Sorge-Arbeit ist im Organisationsbereich der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zentral. Neben Fragen der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit stellt sich in diesem Bereich nämlich die Frage nach Erwerbsarbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen mit engem Personenbezug. So stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaft eng personenbezogene Dienstleistungsarbeit in ihrer gesellschaftlichen Relevanz erkennt und diese Relevanz, sowie den charakteristischen Arbeitsinhalt, nämlich die Bedürfnisse anderer Menschen, in gewerkschaftliche Forderungen übersetzen kann.

3.1.3 GOUVERNEMENTALE PREKARISIERUNG ALS REGELSYSTEM

Die dritte Dimension des Prekären bei Lorey ist die der *gouvernementalen Prekarisierung*. Sie sei der Vollständigkeit halber hier erläutert, spielt in meinen folgenden Überlegungen aber keine zentrale Rolle. Lorey bezieht sich dabei auf Foucaults Konzept der Biopolitik. Die Entstehung der *gouvernementalen Prekarisierung* sieht Lorey im Beginn der Biopolitik überhaupt, in der erstmals die Erhaltung des Lebens aller als solche identifizierten Mitglieder einer Gesellschaft zum Zwecke der Produktivität der kapitalistischen Ökonomie im Zentrum des Regierens stehe (Lorey 2012: 27)²¹. Die *gouvernementale Prekarisierung* bezieht sich dabei sowohl auf die Verunsicherung durch Erwerbsarbeit auf Grund neuer Arbeitsarrangements jenseits des NAV, als auch auf eine Verunsicherung der Lebensführung und damit der Körper und Subjektivierungsweisen (vgl. ebd.: 27). Neue gesellschaftliche Arrangements in der Reproduktionssphäre wie der Erwerbssphäre, so könnte man erläutern, bilden zwei Seiten der aktuellen Verunsicherung.

Dabei ist Loreys Konzept der *gouvernementalen Prekarisierung* ebenso komplex wie auch die anderen Dimensionen des Prekären. Es fasst komplexe Wechselwirkungen eines Regierungsinstruments mit ökonomischen Ausbeutungsverhältnissen sowie Subjektivierungsweisen. Dabei können auch Ermächtigungspraxen einerseits emanzipatorisch sein, andererseits aber auch Weisen der Selbstregierung darstellen²². Darin verbirgt sich eine weitere Ambivalenz: *Prekari-*

21 In aktuellen Debatten um die Seenotrettung Geflüchteter lässt sich veranschaulichen wie verhandelbar das Leben von Menschen erscheint, die nicht als Mitglieder einer Gesellschaft betrachtet werden (vgl. Lobenstein/Lau 2018).

22 Ähnlich hatte auch Nancy Fraser argumentiert, dass feministische Kämpfe letztlich durch kapitalistische Logiken vereinnahmt worden seien (vgl. Fraser 2009).

sierung in diesem Sinne ist nie nur repressiv, sondern liefert auch Ansätze für emanzipatorisches Handeln (vgl. Lorey 2012: 27f).

Lorey verbleibt auch in dieser dritten Dimension in einer ambivalenten Bewertung des Prekären. In der Verunsicherung findet sich gleichsam der Beginn neuer Widerstandspraxen und emanzipatorischer Elemente. Es ist Loreys expliziter Ansatz nicht nur auf die Unzulänglichkeiten zu fokussieren, die mit dem Zerfall des NAVs und dem damit assoziierten Reproduktionsregime einhergehen, sondern auch auf die Möglichkeiten des Widerstands gegen die neoliberale²³ Selbstregierung innerhalb der Regierungsmechanismen durch Ungleichheit (vgl. Lorey 2012: 15).

3.1.4 SORGE-STRUKTUREN ALS FOLGE VON PREKARITÄT UND PREKÄRSEIN

Die Ambivalenz, die Loreys Analyse umfasst, sowie ihr Plädoyer dafür auch innerhalb neuer Prekarisierungstendenzen emanzipatorische Ansätze zu suchen (Lorey 2012: 82), bietet einen guten Ausgangspunkt für meine Untersuchung. Die Fokussierung auf Menschen, nicht als souveräne autonome Wesen, sondern gerade in ihrer sozialen Einbindung in verschiedene Sorge-Kontexte erscheint für feministische Untersuchungen ein vielversprechender Ankerpunkt. Dies gilt vor allem für feministische Arbeitsforschung, in der gerade die Forderung Reproduktionsarbeit als Arbeit anzuerkennen, eine lange Tradition hat. Speziell mein Forschungsgegenstand, die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und die von ihr organisierten Erwerbsarbeitsverhältnisse, können nicht ohne den Aspekt der Sorge gedacht und bewertet werden.

Hier jedoch zeigt sich ein blinder Fleck in Loreys Ausführungen: Auf beruflich organisierte Sorge-Arbeit geht sie kaum ein. Auch deswegen läuft Loreys Ansatz Gefahr die akuten Problematiken des Zerfalls des (Erwerbs)Arbeitsgefüges aus dem Blick zu verlieren. Mit der Prekarisierung speziell des Normallohns gehen gravierende Einschränkungen in Lebensstandards und Einkommen in großen Teilen der lohnabhängig Beschäftigten, und oftmals ihrer abhängigen Familien, einher (vgl. Winker 2011). Doch gerade hier scheint Loreys Analyse unklarer zu werden. Sie bezieht sich auf die Kämpfe der *precarias a la deriva*, die gesellschaftliche Kämpfe

23 Neoliberalismus wird in einigen Kontexten als Kampfbegriff gegen verschiedene Strömungen des Kapitalismus verwendet, die bekämpft werden sollen. Dies erscheint mir nicht zielführend. Es kann aber konstatiert werden, dass seit den 60er Jahren mit dem Zerfall des Sozialstaates sowie des Reproduktionsregimes mit Hauptverdiener im NAV und Hausfrau oder Nebenverdienerin, ein Wandel stattgefunden hat. Diesen Wandel in den Strukturen des Kapitalismus sowie die damit einhergehenden Veränderungen in den Anforderungen an die Mitglieder einer Gesellschaft, werden im Folgenden als „Neoliberalismus“ beziehungsweise „neoliberal“ bezeichnet.

von prekarierten Frauen* begleiten. Hier referiert Lorey auch spannende Ergebnisse. So beziehen die *precarias a la deriva* in ihre Kämpfe auch die Sorge um und für andere jenseits der Erwerbsphäre mit ein (Lorey 2012: 120f). Und auch die Gruppe selbst unterstützt Loreys Analyse und benennt etwa, dass Fürsorge einer Sicherheitslogik entgegensteht (vgl. *precarias a la deriva* 2005). Die Akteur*innen können allerdings als prekarierte Personen in einem Castel'schen Sinn verstanden werden. Die Frage, wie sich die Kämpfe von Menschen in massiven Unsicherheitssituationen gestalten, ist relevant. Damit wird allerdings eine spezifische Form ökonomischer Kämpfe abgebildet, die viel über eine Verwaltung von Mangel funktioniert. Die *precarias a la deriva* formulieren, ähnlich wie Winker, die Analyse, dass die Gesellschaft in einer Sorgekrise stecke (Lorey 2012: 122). Lorey stellt darüber hinaus jedoch keine Verbindung zu Arbeitskämpfen in weniger verunsicherten Positionen her.

Ebenso wenig lässt sich hiermit emanzipatorisches Potential innerhalb der Arbeit greifen. Für eine Untersuchung verschiedener Erwerbsarbeitsbedingungen in den unterschiedlichen Kontexten, die der Bereich der Dienstleistungsarbeit umfasst, eignet sich der Ansatz daher nur bedingt. Zwar lässt sich die grundlegende Analyseperspektive verwenden, die menschliche Verletzlichkeit und damit Sorge um und für andere Menschen in den Mittelpunkt der Analyse stellt, sie ist aber nicht ohne weiteres auf die gewerkschaftlichen Praxen von ver.di anwendbar. Hierfür wird ein weiterer analytischer Schritt benötigt.

Im Folgenden wird daher ein Ansatz gesucht, der es zulässt Erwerbsarbeit in einem größeren Lebenskontext der Beschäftigten zu fassen und mit dem sich auch Sorge-Zusammenhänge begreifen lassen. Der Ansatz, der für diese Herausforderung am vielversprechendsten erscheint, ist die *Leitidee der Soziabilität*, wie sie im GendA-Kolleg in Marburg entwickelt wurde. Darin werden drei Dimensionen von Arbeit unterschieden, die Arbeit sowohl in politische, gesellschaftliche als auch interne Dimensionen einbettet und sie in Bezug zu anderen Lebensdimensionen setzt. Die Leitidee der Soziabilität wird im folgenden Teil vorgestellt.

3.2 SOZIABILITÄT VON ARBEIT – EINE UMFASSENDE LEITIDEE

Aus den Überlegungen Isabell Loreys und Judith Butler im vorangegangenen Kapitel ergibt sich die Suche nach einem Ansatz, der sowohl der Idee eines geteilten Prekäreins von Menschen Rechnung trägt, als auch die ungleichen gesellschaftlichen Strukturen benennen kann, die sich aus der ungleichen Verteilung von Prekarität ergeben. In meinem Forschungsfeld, dem Arbeitsbegriff der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, muss Erwerbsarbeit, in ihrer Eingebundenheit in das Leben der Beschäftigten, im Zentrum stehen. Daher beziehe ich mich in meinen Analysen auf die Leitidee der Soziabilität. Darin wird die Eingebundenheit von Erwerbsarbeit sowohl in gesellschaftliche Zusammenhänge als auch in die individuellen Leben der Arbeitenden thematisiert.

Die Leitidee der Soziabilität wurde in Marburg im Rahmen des GendA-Forschungszusammenhangs entwickelt. Entstanden ist sie aus einer feministischen Auseinandersetzung mit Vereinbarkeitskonzepten. Im GendA-Forschungszusammenhang wurde die Notwendigkeit festgestellt, fragmentierte Perspektiven auf den Wandel und die Zukunft von Arbeit zu überwinden und Fragestellungen zu verbinden (Kurz-Scherf et al. 2005: 9). Das Verbindende des Ansatzes ist für meine Forschung relevant, weil es ermöglicht jenseits einzelner Konzepte, die jeweils nur einen Teil des Wandels der Erwerbsarbeit in den Blick nehmen, den Arbeitsbegriff in ver.dis beschäftigtenorientierten Instrumenten umfassend zu beleuchten. Durch die Dimensionen der Soziabilität können verschiedene Bereiche berücksichtigt werden, was sowohl für die Einbeziehung der Charakteristika von personenbezogener Dienstleistungsarbeit relevant ist, als auch für ein erweitertes Verständnis von Arbeit, das auch Reproduktionsarbeit berücksichtigt.

Arbeit in einem erweiterten Sinn betrachte ich als gesellschaftlich geschaffene Verhältnisse. Dazu wird ein sozialphilosophischer Blick eingenommen. Arbeit lässt sich so als historisch wandelbar und gesellschaftlich konstruiert beschreiben (Jaeggi/Kübler 2014). Arbeit in ihrer Ausprägung als bezahlte, öffentliche Erwerbsarbeit und unbezahlte private Reproduktionsarbeit ist historisch gewachsen (vgl. Reuschling 2010) und lässt sich eher als gesellschaftliches Kooperationsverhältnis beschreiben denn als Tätigkeitsprofil (Jaeggi/Kübler 2014: 524). In der Teilhabe an Erwerbsarbeit spiegelt sich auch Teilhabe am gesellschaftlichen Vermögen wider, was neben der Teilhabe am wirtschaftlichen Mehrprodukt auch intersubjektive Anerkennungsverhältnisse und das historisch gewachsene Wissen und Können der Gesellschaft beinhaltet

(ebd.: 525). Die feministische Arbeitsforschung erweitert die Debatte um Arbeit, wie in *Kapitel 2.2.3* ausgeführt, indem sie einerseits unbezahlte Reproduktionsarbeit einbezieht, andererseits auf Charakteristika speziell von Care-Arbeit hinweist. Gerade weil Teilhabe am gesellschaftlichen Vermögen über Erwerbsarbeit vermittelt wird, zeigen sich hier auch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, insbesondere durch den Zugang zu sozial absichernder Erwerbsarbeit, sowie in der Frage, welche Erwerbsarbeit soziale Absicherung verspricht und welche nicht. Kurz-Scherf etwa stellt fest, dass Erwerbsarbeit offenkundig zentrales Medium der sozialen Integration und, in zunehmendem Maße, der Desintegration moderner Gesellschaften sei und bleibe (Kurz-Scherf 2005: 9).

Dies nimmt die Leitidee der Soziabilität auf und geht von einem pluralen und dynamischen Verständnis von Arbeit aus, mit je spezifischem Eigensinn unterschiedlicher Arbeitsformen sowie eigenen und durchaus auch widersprüchlichen Funktionslogiken in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen (Kurz-Scherf 2005: 29f). Lepperhoff und Scheele charakterisieren die Leitidee so:

Dabei öffnet Soziabilität den Blick nicht nur auf das Subjekt und seine Vereinbarungen, sondern bezieht auch die Struktur der Erwerbsarbeit und die Chancen und Grenzen ihrer Vereinbarkeit mit anderen Bereichen und Anforderungen in die Analyse ein (Lepperhoff/Scheele 2005: 79).

Die Leitidee der Soziabilität fasst Arbeit also als dynamisches Feld und bezieht das Subjekt der Arbeit sowie dessen Eingebundenheit in verschiedene Lebensbereiche mit ein. Vereinbarkeit reduziert sich dabei nicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern bezieht unterschiedliche Lebenskontexte mit ein. Soziabilität erfüllt dabei, nach Janczyk, drei Besonderheiten: *Erstens* solle damit ermöglicht werden Erwerbsarbeit in ihrer Spezifik im Unterschied zu anderen Arbeits- und Lebensbereichen zu fassen. *Zweitens* solle eine Beschreibung und Bewertung von Interdependenzen, Widersprüchen und Unvereinbarkeiten zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen ermöglicht werden. *Drittens* solle Kritikfähigkeit gegenüber aktuellen Prozessen möglich sein (vgl. Janczyk 2005: 106f). Es werden drei Dimensionen von Soziabilität von Arbeit unterschieden, die jeweils verschiedene Bereiche betreffen. Die externe Dimension greift die Schnittstelle von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen auf, die interne Dimension bezieht sich auf die Spezifika im Arbeitsalltag, die gesellschaftlich-politische Dimension fasst Arbeit in ihrem gesellschaftlichen Kontext als Medium gesellschaftlicher Teilhabe. Diese Dimensionen werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

3.2.1 DIE EXTERNE DIMENSION VON ARBEIT

Die erste Dimension der Soziabilität von Arbeit ist die externe Dimension. Darin wird der Fokus auf die Vereinbarkeit von Lebensbereichen und Arbeit gelegt. Janczyk definiert diese Dimension wie folgt:

Der Frage der Vereinbarkeitspotentiale der Erwerbsarbeit kommt dabei angesichts der Dominanz dieses Bereiches eine besondere Bedeutung zu – und zwar in vielfältiger Hinsicht: Inhalt der Arbeit, Arbeitsumgebung, körperliche, psychische und soziale Beanspruchung im Arbeitsprozess, Entscheidungs- und Handlungsspielräume in der Arbeit, restriktive Zeitbedingungen der Arbeit – all diese Bedingungen beeinflussen maßgeblich die Möglichkeiten, Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen zu koordinieren. Wir sind damit wieder auf der Ebene Vereinbarkeit als Eigenschaft der Erwerbsarbeit, und zwar im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen (Janczyk 2005: 117).

Damit bewegt sich die externe Dimension im Kontext der wissenschaftlichen Debatte um den Zusammenhang von „Arbeit und Leben“. Es stellt sich die Frage, ob die Leitidee der Soziabilität auch Ausblendungen dieser Debatte greifen kann. In der wissenschaftlichen Debatte wurden verschiedene Engführungen und Ausblendungen um Arbeit und Leben, aber auch in der damit zusammenhängenden Vereinbarkeitsdebatte, kritisiert (siehe auch *Kapitel 2.2*). So wurde mehrfach kritisiert, dass mit diesem Begriffspaar impliziert würde, dass das Leben jenseits der Arbeit stattfände und es im Leben keine Arbeit gäbe, was beides nicht zutrifft (Janczyk 2008: 71). Nicht nur die Autorinnen* der Leitidee der Soziabilität haben dies kritisiert. Auch Jürgens weist beispielsweise darauf hin, dass Menschen auch innerhalb der Erwerbsarbeit leben, sich also verwirklichen, entfalten und Bindungen herstellen. Andererseits würde auch im Leben gearbeitet, sei es in der Hausarbeit oder Sorgearbeit (Jürgens 2010: 484)²⁴. Janczyk, als Vertreterin der Leitidee der Soziabilität kritisiert allerdings, dass darüber hinaus in den Debatten etwa Hobbies, Freundschaften, andere Pflegeaufgaben und soziale oder politische Tätigkeiten weitgehend unberücksichtigt blieben (Janczyk 2008: 74). In diesen Bereich kann auch Corrells Befund eingeordnet werden: Anhand des Falls einer kinderlosen, in Vollzeit arbeitenden Frau* legt Correll den Fokus auf die Vermischung von Arbeit und Leben jenseits familiärer Verpflichtungen. Dabei stellt sie fest, dass für die interviewte Person berufliche Arbeit einen hohen Stellenwert habe. Trotz Kinderlosigkeit bestehen Vereinbarkeitsprobleme, etwa in der Aufrechterhaltung eines Freundeskreises, was von der Interviewten allerdings nicht als strukturelle, sondern als individuelle Probleme betrachtet würde (Correll 2005: 128f).

24 Jürgens fasst dabei allerdings auch Engagement in der Freizeit unter Arbeit (Jürgens 2010: 484). Sie hat damit einen sehr weiten Begriff von Arbeit, der nicht in Hinblick auf andere Tätigkeiten abgegrenzt wird.

Dass sich Lebensbereiche überhaupt als in geschlechtlich konnotierte Gegensatzpaaren getrennt darstellen, ist als Ergebnis einer historischen Entwicklung zu verstehen. Wie Henninger und Wimbauer (Henninger/Wimbauer 2009), argumentiert auch Jürgens mit der räumlichen Trennung von Lohnarbeit und Reproduktion als Grundlage dieser Entwicklung. Erst mit der Trennung von öffentlichem Erwerbsarbeits- und einem privatem Lebens- und Reproduktionsbereich habe sich ein Modell gesellschaftlicher Arbeitsteilung nach Geschlecht etablieren können (Jürgens 2010: 486). Daher hat eine Verkürzung der Debatte um Vereinbarkeit auf die Bereiche Beruf und Familie auch Auswirkungen auf die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit.

Die Verfasserinnen* der Leitidee der Soziabilität greifen dies auf. So fordert Kurz-Scherf aus genderkompetenter Perspektive statt einer Verengung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Einbettung in den größeren Zusammenhang des Verhältnisses von Privatheit und Öffentlichkeit und den damit verbundenen Konnotationen von Weiblichkeit* und Männlichkeit* vorzunehmen (Kurz-Scherf 2007: 280). So beschreibt auch Correll die Bereiche von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie weiteren Lebensbereichen als sich überlappende und gegenseitig beeinflussende Bereiche (Correll 2005: 127). Um dies zu veranschaulichen, lässt sich Regina Becker-Schmidt heranziehen. Sie beschreibt diese Beeinflussung folgendermaßen:

Ohne Haushaltung keine Privatsphäre, ohne Privatsphäre kein lebendiges Arbeitsvermögen, ohne den Verkauf lebendiger Arbeit kein Lohn, ohne die Verwertung von Lohnarbeit keine Chance für das Erwerbssystem, Waren zu produzieren und Dienstleistungen zu erbringen (Becker-Schmidt 2007: 260)

Dieses verquickte Verständnis von diversen Lebensbereichen soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen durchaus hierarchisch geordnet ist. Dass die Dominanz der Erwerbssphäre über andere Lebensbereiche oft ausgeblendet wird, ist ebenfalls Gegenstand feministischer Kritik. So widerspricht auch Jürgens der Vorstellung, dass es sich um neutrale Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Leben handle. Stattdessen bestehe ein hierarchisches Abhängigkeitsverhältnis. Dadurch dass Erwerbsarbeit öffentlich und entlohnt stattfände, würde es mit einem hohen Maß an sozialer Anerkennung verknüpft. Reproduktive Arbeiten seien dagegen unbezahlt und weitgehend unsichtbar geblieben. Dadurch habe sich ein Primat der Erwerbsarbeit etabliert, das sich insbesondere dadurch auswirke, dass diejenigen, die in größerem Umfang Reproduktionsarbeit übernehmen, in ihrer Existenzsicherung von Transferleistungen durch den Staat oder den*die Partner*in abhängig seien und vergleichsweise schlechte Partizipationschancen am Arbeitsmarkt haben. Soziale Ungleichheit, so schlussfolgert Jürgens, generiere sich maßgeblich über Arbeitsteilung (Jürgens

2010: 484). Mit der fehlenden strukturellen Unterstützung durch Kinderbetreuung bliebe insbesondere für Mütter* oft nur die Möglichkeit auf ihre Karriere zu verzichten und Teilzeitarbeit anzunehmen. Dadurch habe sich Teilzeiterwerbsarbeit als das dominante Arbeitszeitmodell von Frauen* etabliert. Weil aber die erwerbslebenslange Vollzeitbeschäftigung nach wie vor das normative Leitbild für sozial abgesicherte Erwerbsverläufe sei, ergäben sich daraus erhebliche Nachteile für die Teilzeitarbeitenden (ebd.: 493ff). Ihr Fazit ist:

Die historische Separierung von Produktion und Reproduktion manifestiert sich bis heute in unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern: Sie gerinnt zu einem ungleichen sozialen Status als Folge von geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung und einer Hierarchisierung von Erwerbsarbeit gegenüber anderen Arbeitsformen (Jürgens 2010: 496).

Aus diesem ungleichen sozialen Status und der Hierarchisierung heraus, ergibt sich, dass Vereinbarkeitsdebatten oft mit starkem Fokus auf die benachteiligte Gruppe der Frauen* verhandelt werden. Janczyk kritisiert dies und stellt fest, dass sich Vereinbarkeitsdebatten aber auch die Debatte um Work-Life-Balance in Untersuchungen oft als „Frauen*problem“ darstelle. Weil die Koordination von Beruf und Familienarbeit meist auch Frauen* vor größere Herausforderungen stelle als Männer*, sei dies nicht verwunderlich (Janczyk 2008: 72). Dadurch würde allerdings eines der Hauptprobleme ausgeblendet: Nämlich dass ein Teil des geschlechterhierarchischen Fundaments sei, dass Männer* nach wie vor weniger Anteile der unbezahlten Arbeit übernehmen. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung werde durch die Verengung der Vereinbarkeitsdebatten auf ein „Frauen*problem“ als gegeben vorausgesetzt (ebd.: 72f). Dort wo die Debatten Männer* mit einbezögen, würden sie meist als Väter* einbezogen, wodurch auch hier eine Verengung des Fokus auf Familien und Kinder passiere (ebd.: 74).

Neben der Leitidee der Soziabilität wird die Erweiterung der Vereinbarkeitsdebatte vor allem unter dem Ansatz der Balance von Arbeit und Leben verhandelt. Beispielsweise sieht Jürgens diesen Ansatz kritisch. Sie würdigt aber, dass, im Gegensatz zum Thema der Vereinbarkeit, die Balance von Arbeit und Leben ein für alle Geschlechter relevantes Problemfeld darstelle und damit der Fokus nicht mehr ausschließlich auf Frauen* liege. Nun könne auch der idealtypische männliche* Normalverdiener* angesprochen sein. Er* könne in eine Reproduktionskrise geraten, wenn sich durch Leistungsintensivierung und Flexibilisierung keine Erholung mehr einstelle oder private Bindungen erodierten und keine* Partnerin* mehr zur Verfügung stünde um ihm* den Rücken von Reproduktionsarbeit frei zu halten (Jürgens 2010: 500). Jedoch werde auch hier nicht die Rolle von Männern* in der reproduktiven Arbeit an sich thematisiert. Problematisiert

werde lediglich, dass viele Frauen* nicht mehr für das Schultern der Hausarbeit zur Verfügung stünden (ebd.: 500f).

Jürgens verortet die gewerkschaftliche Kampagne um „Gute Arbeit“ in diesem Strang der Balance-Debatte. Sie kritisiert, dass dabei Ergebnisse aus der Vereinbarkeitsforschung in diesem Strang zwar partiell aufgegriffen würden, aber nicht derart einfließen würden, dass sie die bisherigen Balance-Ansätze erweitern könnten (Jürgens 2010: 501). Für meine Studie lässt sich entsprechend erwarten, dass auch der Arbeitsbegriff in den beschäftigtennahen Instrumenten ver.dis einige blinde Flecken aufweisen könnte. Durch das Verwenden der Leitidee der Soziabilität anstelle anderer Konzepte der Vereinbarkeitsforschung kann dies ausführlich untersucht werden. Die externe Dimension lässt eine Untersuchung verschiedener Lebensbereiche je nach Einbindung der Beschäftigten in ihren Wechselwirkungen und Widersprüchlichkeiten zu.

Die Studie von Correll zeigt auch, dass Debatten zu kurz greifen, die lediglich auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit oder eine Balance zwischen Arbeit und Leben abzielen. Sie arbeitet heraus, dass eine strikte Trennung von Arbeit und Leben empirisch nicht nachgezeichnet werden kann (Correll 2005). Sie analysiert Vereinbarungsleistungen, die nicht in das klassische Bild von Vereinbarung von Beruf und Familie fallen. Beispielsweise beschreibt sie den Umgang einer Interviewpartnerin mit sozialen Kontakten außerhalb ihrer Erwerbsarbeit. Sie pflege eher mit Kolleg*innen Freundschaften, die ihrer Einschätzung nach in der Erwerbsarbeit viel leisteten. Auch hier werden die Bereiche Arbeit und Leben als komplementär und nicht eindeutig unterscheidbar beschrieben (ebd.: 127). „Arbeit“ im Sinne von Erwerbsarbeit kann nicht sinnvoll dem „Leben“ gegenübergestellt werden. Stattdessen gibt es diverse Lebensbereiche, die verwoben sind und in Wechselwirkung zueinander stehen. Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Freundschaften und politisches Engagement sind einige Facetten davon.

Ein Weg Reproduktionsarbeit umzuverteilen, der zunehmend gelebt wird, ist die internationale Umverteilung von Haushalts- und Sorge-Arbeit. Eine transnationale Perspektive nimmt der Leitidee der Soziabilität allerdings nicht ein und wird an dieser Stelle daher ergänzt. Es werden zunehmend migrantisierte Frauen* in privaten Haushalten angestellt, um reproduktive und sorgende Arbeiten zu übernehmen. Die Reproduktionsarbeit in den Familien der migrierten Frauen* wird in Arrangements transnationaler Mutterschaft ebenfalls in weibliche* Hände abgegeben (vgl. Anderson 2006; Lutz 2008). Durch die Migration zum Zweck der Arbeit in den Haushalten der reicheren Länder, kommt es zu einem Versorgungsdefizit in den Herkunftslän-

dern, es bilden sich „global care chains“ (vgl. Hochschild 2001). Darüber hinaus geschieht Haushaltsarbeit oft im Bereich der irregulären Beschäftigung. Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Ausbleiben einer systematischen politischen Regulierung und der Illegalisierung der, im Privathaushalt angestellten, Personen. Prekäre Lebensbedingungen werden hier durch staatliche Regelungen forciert, die den Aufenthaltstitel einer Person an ihren Zugang zu Erwerbsarbeit binden (Motakef 2015: 94).

Eine (geschlechter)gerechtere Arbeitsverteilung wird durch die Umverteilung der Reproduktionsarbeit zwischen Frauen* offensichtlich nicht erreicht (vgl. Rostock 2007). Eher profitieren einige privilegierte Frauen* von der Notwendigkeit für andere, wirtschaftlich schlechter gestellte Frauen* ihre Arbeitskraft billig und zu schlechten Arbeitsbedingungen anzubieten. Ebenso wenig wird die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Reproduktionsarbeit als weibliches* Betätigungsfeld in Frage gestellt. Stattdessen komme es, so Rostock, zu einer Spaltung von hoch bewerteter beruflicher Integration von Frauen* auf dem regulären Arbeitsmarkt auf der einen Seite und auf der anderen Seite der bezahlten Sorge-Arbeit in privaten Haushalten, die weiterhin abgewertet bleibe (ebd.: 15). Um den geringen Wert speziell der Haushaltsarbeit genauer zu untersuchen, müssen also auch die historisch-kolonialen Prozesse verstanden werden (Motakef 2015: 94). Dies ist eine wichtige Dimension für die Analyse sozialer Ungleichheit. Auf Grund der Begrenzung meines Forschungshorizonts auf die Debatte innerhalb Deutschlands, mit dem Schwerpunkt auf dem Arbeitsbegriff in der gewerkschaftlichen Debatte und damit mit Fokus auf regulärer Erwerbsarbeit, kann dieser Forschungsstrang allerdings hier nicht ausführlich behandelt werden (vgl. u.a. Anderson 2006; Cepok 2013; Gather et al. 2008; Safri/Graham 2010).

Vereinbarkeit wie sie in der Leitidee der Soziabilität verstanden wird, versucht die benannten Engführungen aufzugreifen. Um die Vereinbarkeitsproblematik in ihrer Komplexität zu begreifen, zeigt Janczyk eine subjektorientierte Lesart auf. Ein Teil ihrer Problemanalyse ist, dass Menschen entsprechend individueller Lebenskonzepte vielfältige Vermittlungsleistungen wahrnehmen, um unterschiedliche Lebensbereiche in Einklang zu bringen (Janczyk 2005: 116). Um dies auch in der Debatte um Arbeit sichtbar zu machen, schlägt sie eine begriffliche Differenzierung vor. *Vereinbarkeit* soll in diesem Zusammenhang von *Vereinbarung* unterschieden werden. *Vereinbarkeit* betrifft die Frage danach, wie verschiedene Lebensbereiche und -formen in ihren Strukturen und Handlungslogiken miteinander vereinbar seien. Es handele sich dabei um die Eigenschaft des fraglichen Bereichs. *Vereinbarung* auf der anderen Seite zielen auf die subjektive Ebene und bezeichne konkrete Vermittlungsleistungen von Personen (ebd.: 114f). So vermitteln

Beschäftigte beispielsweise Reproduktionsaufgaben, Hobbies und Sozialkontakte auch dann mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit, wenn diese strukturell kaum vereinbar erscheinen.

Für meine Analysen ist festzuhalten, dass Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche als verwoben betrachtet werden müssen. Die Übernahme von Sorge-Verantwortung und Reproduktionsarbeit muss einbezogen werden, auch wenn der Forschungsgegenstand überwiegend im Feld der Erwerbsarbeit angesiedelt ist. Dies gilt insbesondere, wenn Vereinbarkeit sich nicht nur auf Kinder und Karriere beziehen soll, sondern als konkrete Vereinbarungsleistungen verschiedener Lebensbereiche gedacht wird. Die Arbeit, die es im Leben gibt, kann nicht auf eine zeitliche Vereinbarkeitsdebatte von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit reduziert werden. Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche darf zudem nicht als Thema behandelt werden, das nur Frauen* oder Eltern betrifft. Hier stellt sich für meine Studie die Frage, ob in den beschäftigtenorientierten Ansätzen von ver.di Vereinbarungen verschiedener Lebensbereiche, auch über das Themenfeld Kinder und Karriere hinaus, beachtet werden. Darüber hinaus wird die Frage an das Material gestellt, ob eine Ansprache für Fragen der Vereinbarung auch an Männer* gerichtet wird.

Darüber hinaus konkretisiere ich die Frage, was Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen beinhaltet. Darunter gehören neben den von Janczyk angeführten Beanspruchungen der Person auch Momente wie bedarfsdeckende ökonomische Absicherung und die Organisation von Erwerbsarbeitszeit. Beides hat Auswirkungen darauf wie viele zeitliche und finanzielle Ressourcen für Lebensbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Die externe Dimension von Arbeit deckt so umfassend die Frage nach der Vereinbarkeit von Arbeit mit verschiedenen Lebensbereichen ab. Sie würde aber nicht ausreichen für die Betrachtung von Arbeit. Mit der internen Dimension kommt der Bereich innerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick der Untersuchung. Dies wird im nächsten Abschnitt ausgeführt.

3.2.2 DIE INTERNE DIMENSION VON ARBEIT

Mit der *internen Dimension* gerät die Vereinbarkeit oder Unvereinbarkeit von lebensweltlichen und systemischen Logiken innerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick (Janczyk 2005: 118). Damit knüpft diese Dimension an Überlegungen Nancy Frasers an (ebd.: 117). Fraser kritisiert Habermas' These, dass sich moderne Gesellschaften durch die Entkopplung von einem eher systemisch integrierten Bereich der Ökonomie und den eher kommunikativ integrierten Institutionen der

Privatsphäre sowie der Öffentlichkeit auszeichne (Fraser 1996: 181). Fraser verweist dagegen darauf, dass beide Formen nicht von einander zu trennen seien und verweist auf systemische Bereiche in privaten Aushandlungskontexten (ebd.). Auch in der Sphäre der Erwerbsarbeitswelt, konstatiert Janczyk, bestehen lebensweltliche oder kommunikative Aspekte bei der Verhandlung von Spielräumen (Janczyk 2005: 117f).

An dieser Stelle wird klar, dass die interne Dimension insbesondere für den Bereich der eng personenbezogenen Dienstleistungen große Relevanz hat. Hier bildet Kommunikation einen wesentlichen Teil des Arbeitsinhalts. Wie in *Kapitel 2.2.1* dargestellt wird, stellt dies einige Herausforderungen für die Forschung sowie für arbeitsrechtliche Regelungen dar. Janczyk weist darauf hin, dass teilweise widersprüchliche und konfligierende Anforderungen und Erwartungen an die Gestaltung von Erwerbsarbeit zu beachten sind, die sich entlang von Konflikten zwischen Unternehmensangehörigen, Kund*innen, Klient*innen und Patient*innen ergeben könnten (Janczyk 2009: 29). Die interne Dimension der Soziabilität ermöglicht, wie auch Kurz-Scherf bemerkt, diese teilweise widersprüchlichen Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsinhalten, -bedingungen und -zeiten, seitens der Beschäftigten auf der einen Seite und ihren Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen auf der anderen, in den Blick zu nehmen (Kurz-Scherf 2007: 279).

Janczyk beschreibt zudem, dass je nachdem, ob systemische oder kommunikative Logiken den Ausgangspunkt bilden, unterschiedliche Vorstellungen bezüglich Pausen, Arbeitsabläufen und Anforderungen vorherrschen können. Sie folgert daraus:

Was die interne Beschaffenheit der Erwerbsarbeit betrifft, geht es somit um die Frage der Vereinbarkeit, Verträglichkeit oder auch Widersprüchlichkeit und Unvereinbarkeit von systemischen und lebensweltlichen Logiken und damit einhergehenden Anforderungen und Ansprüchen in der Erwerbsarbeit. Dieser Komplex soll als interne Soziabilität der Erwerbsarbeit gefasst werden. (Janczyk 2005: 118)

Die interne Dimension legt also den Fokus auf Bereiche, die innerhalb der Erwerbsarbeit stattfinden. Dies betrifft Bereiche des Arbeitsinhalts, des Umgangs der Beschäftigten miteinander, aber auch von Vorgesetzten zu Beschäftigten. Janczyk bekräftigt, dass auch Interessenkonflikte verschiedener Beschäftigtengruppen, etwa zwischen Frauen* und Männern* aber auch zwischen Beschäftigten und Unternehmensführung für die interne Dimension der Soziabilität eine Rolle spielen (Janczyk 2009: 28). Dabei sieht sie mögliche Konflikte etwa im Aspekt der betriebswirtschaftlichen Rationalität, dem Kriterium der Gleichberechtigung oder auch dem Anspruch auf Selbstverwirklichung im Erwerbsleben (ebd.: 29). Für meinen Forschungsgegenstand kann

ergänzt werden, dass auch die ver.di-Hauptamtlichen, soweit sie im betrieblichen Kontext auftreten, die interne Dimension von Erwerbsarbeit tangieren. Insbesondere in den Organizing-Kampagnen werden Aktionen in den Betrieben während der Arbeitszeit durchgeführt, die verschiedene Aspekte der Erwerbsarbeit sowie der innerbetrieblichen Konflikte ansprechen. Damit können die ver.di-Hauptamtlichen hier aber auch selbst eine Konfliktpartei sein.

In den Bereich der internen Dimension von Arbeit fällt auch die Debatte um Subjektivierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit. Der Forschungsstrang hierzu wurde im *Kapitel 2.2.2* behandelt und wird daher an dieser Stelle nicht noch einmal ausführlich besprochen. Festzuhalten ist aber der doppelte Charakter der Subjektivierungsprozesse. Nickel beschreibt, dass zum einen betrieblich induzierte Subjektivierung von Erwerbsarbeit stattgefunden habe. Subjektivierungspotentiale der Arbeitskraft seien damit Bestandteil von Arbeitsanforderungen und Rationalisierungsstrategien geworden. Zum anderen würden Subjekte aber auch individuelle normative Erwartungen und Ansprüche an die Arbeit herantragen (Nickel 2007: 29f). Der Subjektivierungsansatz wurde dahingehend kritisiert, dass er androzentrisch sei, weil vor allem der Zugriff auf Weiblichkeitskonstrukte und weibliche* Subjekte, insbesondere in Pflegeberufen nicht mit berücksichtigt wurden (vgl. Becker-Schmidt 2007; Kurz-Scherf 2007). Dennoch erscheint insbesondere der zweite Teil, die Suche nach Selbstverwirklichung innerhalb der Erwerbsarbeit, ein wichtiger Ansatz zu sein, der mit der Leitidee der Soziabilität gefasst werden kann.

So sieht etwa Kambartel dies als möglich, wenn auch als Glücksfall an, wenn persönliche Vorlieben in der Erwerbsarbeit eingebracht werden können (vgl. Kambartel 1993: 244). Arbeitszeit ist hier als gestaltbare Lebenszeit zu betrachten, was auch eine Voraussetzung für einen Ansatz der Befreiung in der Arbeit, wie Gorz ihn konzipiert (Gorz 2000), darstellt. In eng personenbezogenen Dienstleistungen scheinen persönliche Überzeugungen dagegen weniger Glücksfälle zu sein. Ein Berufsethos wurde Beschäftigten in sozialen Berufen wiederholt bescheinigt (Becker et al. 2017; Nowak 2011).

Für die Frage nach dem gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff muss die interne Dimension mit einbezogen werden. Da die Vorstellung davon wie Beschäftigte ihre Arbeitstage verbringen zentral ist für die Frage, wie zufrieden oder unzufrieden sie mit ihren Arbeitsbedingungen sind. So wird die Zeit, die Beschäftigte in der Erwerbsarbeit verbringen, als ein zu gestaltender Bereich des Lebens verstanden. Erst mit diesem Verständnis der Relevanz der internen Dimension von Arbeit ergibt sich das emanzipatorisch Gestaltungspotential im Sinne einer Befreiung

innerhalb der Arbeit. Hier stellt sich also die Frage, ob Struktur und Organisation der Erwerbsarbeit den Vorstellungen der Beschäftigten entspricht. Betroffen hiervon sind auch Belastungen der Gesundheit der Beschäftigten, die Mitbestimmungskultur oder Gestaltungsfreiheiten während der Arbeitszeit.

3.2.3 DIE GESELLSCHAFTLICH-POLITISCHE DIMENSION VON ARBEIT

Die dritte Dimension ist die *gesellschaftlich-politische Dimension* der Leitidee der Soziabilität, die Arbeit und ihre konkrete Ausgestaltung im Zusammenhang mit den Möglichkeiten politischer Partizipation begreift. Ins Zentrum der Betrachtung rückt, dass Erwerbsarbeit in modernen Arbeitsgesellschaften ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Inklusion aber auch Exklusion und Marginalisierung ist (vgl. Janczyk 2005: 118). Dem soll durch eine gesellschaftspolitische Einbettung der Organisation von Arbeit Rechnung getragen werden (Janczyk 2009: 29). Damit schließt die gesellschaftlich-politische Dimension den Bogen zur feministischen Arbeitswissenschaft, die kontinuierlich auf den Zusammenhang von Erwerbs- wie Reproduktionsarbeit und gesellschaftliche Integration und Teilhabe verweist. Kurz-Scherf verweist dabei auf Missverständnisse bezüglich der Wirkmöglichkeit der wissenschaftlichen Arbeitsforschung hin:

In jedem Fall wird aber das Gestaltungspotential der wissenschaftlichen Arbeitsforschung grundsätzlich missverstanden, wenn ihm beispielsweise auf der betrieblichen oder auf der lokalen Ebene Rezepte zur Bewältigung von Problemen abverlangt werden, die ihre Ursache in überbetrieblichen, gesellschaftlichen oder gar globalen Rahmenbedingungen haben (Kurz-Scherf 2005: 26).

Diese Rahmenverhältnisse beeinflussen die Sphären der Arbeit und andersherum. In der gesellschaftlich-politischen Dimension würden, so Kurz-Scherf, übergreifende Fragen der Vereinbarkeit von Organisationsprinzipien von Erwerbsarbeit mit Funktions- und Entwicklungsbedingungen von Demokratie berührt. Wobei Demokratie besonders auch Geschlechterdemokratie beinhalte. Darüber hinaus sei auch soziale Gerechtigkeit im Allgemeinen sowie Geschlechtergerechtigkeit im Besonderen hier einbezogen (Kurz-Scherf 2007: 280). Arbeit, so lässt sich ableiten, ist zentrale Stellschraube für demokratische, ökologische und gesellschaftspolitische Themen.

In meiner Studie spielen hier besonders Gewerkschaften eine Rolle. Sie können als gestaltende Akteurinnen sowohl der Erwerbsarbeitsbedingungen als auch der daraus resultierenden gesellschaftlichen Ein- und Ausschlüsse verstanden werden. Im System des Korporatismus fungieren sie über bloße Tarifverhandlungen hinaus auch als politische Akteurinnen. Gewerkschaften erar-

beiten politische Forderungen, wie zum Beispiel im Kampf um den Mindestlohn oder sie kritisieren Gesetzesänderungen, wie im Fall des höheren Renteneinstiegsalters. Für das Verständnis der Generierung dieser politischen Forderungen ist es relevant, welche Bilder von Arbeit die Gewerkschaften ihren Konzeptionen zu Grunde legen. Wenn beispielsweise Anerkennungsthemen von Beschäftigten in eng personenbezogenen Dienstleistungen in beschäftigtenorientierten Instrumenten nicht adäquat aufgegriffen werden, scheint es schwierig bundesweite Kampagnen passend zu konzeptionieren.

Janczyk stellt den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit in ihrer jeweiligen Ausgestaltung und den Möglichkeiten und Bedingungen politischer Partizipation auf individueller wie kollektiver Ebene her (Janczyk 2005: 118). Sie erläutert:

Diesen Zusammenhängen soll mit der gesellschaftlich-politischen Dimension von Soziabilität Rechnung getragen werden. Während es in der externen Dimension um das Verhältnis zu anderen Lebensbereichen geht, geht es in der gesellschaftlich-politischen um den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Demokratie. Im Zentrum steht die Frage nach Interdependenzen, (Un-)Vereinbarkeiten und Spannungen zwischen der Ausgestaltung von Erwerbsarbeit und Demokratie (Janczyk 2005: 118).

Die Zusammenhänge von Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit und gesellschaftlicher Teilhabe oder Ausschluss ist hier zentral. An dieser Stelle lässt sich auch der Zusammenhang mit Loreys Theorie des Prekärseins (Lorey 2012) herstellen. Wird die grundsätzliche Verletzlichkeit menschlichen Lebens zum Analysemittelpunkt, so können hier Forderungen formuliert werden, die die Absicherung von Menschen, gerade auch von denjenigen, die in größerem Maß Reproduktionsarbeit übernehmen, auf einer gesellschaftlichen Ebene formuliert werden. Hier ermöglicht Loreys Ansatz eine Kritik daran, dass sorgende Personen von Teilhabe ausgeschlossen werden. Partizipation an Erwerbsstatus, oder auch den staatsbürgerlichen Status oder die Geschlechtszugehörigkeit zu koppeln, erscheint dadurch problematisch. Die Leitidee der Soziabilität liefert einen Untersuchungsrahmen, der diese Kritik aufnehmen kann.

3.3 MENSCHLICHE PREKARITÄT UND DIE DIMENSIONEN VON ARBEIT IM RAHMEN DER DEBATTE UM DEN ARBEITSBEGRIFF IN VER.DI

Als Ausgangspunkt wurde Loreys Ansatz genommen, nach dem das Prekäre nicht rein negativ zu betrachten ist, sondern viel mehr auch die Angewiesenheit von Menschen aufeinander positiv konnotiert in Untersuchungen einzubeziehen ist. Erst die ungleiche Verteilung von Lebensrisiken entlang gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse ist Gegenstand der Kritik. Prekarität, so

kann daraus mitgenommen werden, soll nicht wie im Castel'schen Sinn als reine Problembeschreibung konzipiert werden, vielmehr sollten auch in prekären Kämpfen emanzipatorische Potentiale gesucht werden. Loreys Ansatz ist hier wertvoll, da er ein differenziertes Bild von Prekarität zulässt und Menschen, egal in welchen Verhältnissen sie leben, ihre Handlungsmacht nicht abspricht. Dies spiegelt sich in meiner Studie insbesondere darin wider, dass untersucht wird, ob in ver.di beschäftigtenorientierten Instrumenten auch Menschen in atypischen Beschäftigungen und in gefährdeten Lebenslagen einbezogen und als Akteur*innen angesprochen werden.

Nach Lorey soll insbesondere das Aufeinander-Angewiesen-Sein und die gegenseitige Sorge für- und umeinander in Untersuchungen einfließen. Diesem Gedanken wird in meiner Studie dadurch Rechnung getragen, dass ein Fokus auf der Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche liegt. Genau hier droht Loreys Ansatz aber ökonomische Rahmenbedingungen aus dem Auge zu verlieren und Kämpfe und widerständige Praxen, die aus einer wirtschaftlichen Not heraus geboren wurden, zum positiven Maßstab zu erheben, ohne Perspektiven aufzuzeigen die aus dieser Not herausführen können. Ein emanzipatorisches Potential, das durch und innerhalb von Erwerbsarbeit besteht, lässt sich so nicht greifen. Im Kontext meiner Studie ist dies problematisch, da die Lebens- und Erwerbsarbeitsverhältnisse, die sich im Rahmen der Untersuchung von beschäftigtennahen Instrumenten von ver.di finden lassen, sehr divers sind. Als Antwort hierauf wurde ein Ansatz gesucht, der einerseits zulässt, menschliche Verletzlichkeit zum Ausgangspunkt zu nehmen und andererseits ökonomische und gesellschaftliche Verknüpfungen mit einzubeziehen. Dies wurde in der Leitidee der Soziabilität gefunden. Erwerbsarbeit im Spannungsfeld von interner, externer und gesellschaftlich-politischer Soziabilität zu betrachten, ermöglicht eine komplexe und geschlechtersensible Betrachtung, die auch menschliches Leben in seiner Abhängigkeit von anderen begreift.

Im Ansatz der Soziabilität fließen verschiedene Forschungsstränge zusammen, wie die Vereinbarkeitsdebatte, die Subjektivierungsdebatte und die Debatte um Erwerbsarbeit als Moment gesellschaftlicher Integration. Damit bietet die Leitidee der Soziabilität eine gute Grundlage für meine weitere Forschung. Die externe Dimension bietet die Möglichkeit Erwerbsarbeit in ihrer Verschränkung mit anderen Lebensbereichen zu fassen. Angewendet auf den Forschungsbereich der beschäftigtenorientierten gewerkschaftlichen Instrumente von ver.di kann damit untersucht werden, ob darin ein Verständnis davon herrscht, dass Beschäftigte in unterschiedliche Lebensbereiche eingebunden sind und dies unterschiedliche Auswirkungen für ihre

Bedürfnisse bezüglich der Erwerbsarbeit mit sich bringt. Auch ob etwa reflektiert wird, dass auch gewerkschaftliches Engagement mit anderen Lebensbereichen, wie der Erwerbsarbeit sowie der Reproduktionsarbeit vereinbart werden muss, lässt sich mit der externen Dimension thematisieren. Für meinen Untersuchungsgegenstand bietet die interne Dimension darüber hinaus die Möglichkeit zu untersuchen, ob auch Themen, die die Gestaltung von Handlungslogiken innerhalb der Erwerbsarbeit betreffen, aufgegriffen werden. Vor allem in der Untersuchung der Organizing-Kampagnen kann damit analysiert werden, ob beispielsweise Ansprüche, die die Erzieher*innen an ihre Erwerbsarbeit stellen von den ver.di-Hauptamtlichen in gleicher Weise wahrgenommen werden, wie die Ansprüche der Amazon-Beschäftigten. Da sich der Arbeitsinhalt der Erzieher*innen von dem der Amazon-Beschäftigten stark unterscheidet, kann man davon ausgehen, dass auch deren Anforderungen unterschiedlich sein werden. Auch in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* stellt sich die Frage, ob Handlungslogiken innerhalb der Erwerbsarbeit erfasst werden. Mit der gesellschaftlich-politischen Dimension kann darüber hinaus die Eingebundenheit der Gewerkschaft als politische Akteurin begriffen werden. Aus den Bedingungen, die in den Betrieben vorgefunden werden, ob im Organizing oder durch die Beschäftigtenbefragung, trifft die Gewerkschaft Bewertungen und generiert politische Forderungen. Diese können dahingehend untersucht werden, ob sie Zugangsvoraussetzungen zu existenzsichernder Erwerbsarbeit sowie Geschlechterarrangements reflektieren. Auch ob und wie Partizipationsmöglichkeiten für die Beschäftigten bestehen, kann hier untersucht werden.

Aufbauend auf der Idee des grundlegenden Prekärseins von Menschen sowie der Leitidee der Soziabilität wurde in dieser Studie ein Kategoriensystem entwickelt, das anhand des Materials angeglichen wurde. Dabei wurde Loreys Idee gefolgt und Beschäftigte nicht als autonome Wesen verhandelt, sondern in ihrer sozialen Eingebundenheit als Sorgende betrachtet. Erwerbsarbeit muss demnach einerseits soziale Absicherung durch Gehalt und sozialstaatliche Einbindung ermöglichen, andererseits muss sie aber den Beschäftigten genügend zeitliche und finanzielle Ressourcen lassen, um außerberuflichen Sorgeverpflichtungen nachkommen zu können und sich selbst gesellschaftlich, politisch oder anderweitig zu verwirklichen. Hieran lässt sich gut mit der Leitidee der Soziabilität anknüpfen. Die drei Hauptkategorien der externen, internen sowie gesellschaftlich-politischen Dimension von Arbeit wurden in das Kategoriensystem übernommen und bilden die Grundlage der Analyse. Wie das Vorgehen dabei aussieht, mit welchen Vorannahmen gearbeitet wird und welche Befunde sich aus der empirischen Untersuchung ergeben, wird im folgenden Kapitel vorgestellt.

4. FORSCHUNG IM DIENSTLEISTUNGSBEREICH: METHODE UND HERANGEHEN AN DIE UNTERSUCHUNG

Bisher wurde gezeigt, dass sozialwissenschaftliche, feministische Arbeitsforschung an der Schnittstelle zur Gewerkschaftsforschung ein bislang wenig beachtetes und dennoch relevantes Feld darstellt. Ich greife in meiner Studie blinde Flecken der Gewerkschaftsforschung auf. So fokussiere ich auf Dienstleistungsarbeit und die Einflüsse der Reproduktionsarbeit auf die Bedingungen der Erwerbsarbeit als Grundlagen für gewerkschaftliche Themenfindung. Mit dem Fokus auf die Gewerkschaft ver.di beziehe ich mich zudem auf eine Akteurin, die in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung lange Zeit wenig Beachtung gefunden hat. Meine theoretische Grundlage für die folgende Betrachtung stellt die grundlegende Annahme dar, dass menschliches Leben nicht vollständig autonom gedacht werden kann, sondern immer in Beziehung zu anderen Leben existiert (siehe auch *Kapitel 3.1*). Diese Beziehungen sind mitunter sorgender Natur und müssen in die Analyse einfließen. Ein Ansatz mit dem dies für den Gegenstand des Arbeitsbegriffs im gewerkschaftlichen Kontext möglich scheint, ist die Leitidee der Soziabilität von Arbeit. Auf diese stütze ich mich in der empirischen Analyse. Im Folgenden werden das Vorgehen, das Forschungsdesign sowie die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt.

4.1 METHODISCHE GRUNDLAGEN UND FOKUSSIERUNGEN

Erwerbsarbeit ist das zentrale Element für die Teilhabe an gesellschaftlichen und politischen Prozessen. Dies wurde von verschiedenen Wissenschaftler*innen festgestellt (vgl. Becker-Schmidt 2003: 13). Überwiegend für Frauen* bedeutet Arbeit aber eine doppelte Einbindung in die Gesellschaft. Dies geschieht über Erwerbsarbeit als Teil des öffentlichen Leistungsaustausches sowie über Reproduktionsarbeit als Teil des privat organisierten, wenn auch gesellschaftlich notwendigen, Leistungsaustausches (vgl. Becker-Schmidt 2003; Kambartel 1993). Sowohl Erwerbs- als auch Reproduktionsarbeit sind geschlechtlich konnotiert, was Auswirkungen auf deren Status und Arbeitsbedingungen hat. Im Bereich der Erwerbsarbeit führt die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts zu verschiedenen Ausschlussmechanismen für

Frauen* aus männer*dominierten, statushohen Berufen (Falk 2005: 43). Eine Folge davon ist, dass Frauen* in allen atypischen Beschäftigungsformen, mit Ausnahme der Leiharbeit, im Vergleich zu Männern* überproportional häufig vertreten sind (Motakef 2015: 80). Aus der atypischen Beschäftigung entwickle sich, nach Motakef, häufig eine Kumulation von Risiken. Erwerbsunterbrechungen führen zu Einschränkungen im beruflichen Aufstieg und zu geringeren Rentenansprüchen. Teilzeitbeschäftigung erscheine Personalverantwortlichen darüber hinaus häufig als unvereinbar mit Führungsaufgaben (ebd.: 81). Im Bereich der unbezahlten, privaten Arbeit hingegen verwenden Frauen* im Durchschnitt mehr Zeit auf Reproduktionsarbeit als Männer* (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). Geschlecht fungiert sowohl in der Erwerbs- als auch in der Reproduktionssphäre als Strukturmerkmal für Ein- und Ausschlüsse, was eng an die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation gekoppelt ist. Dies wurde in meiner Studie im *Kapitel 2.2.3* ausgeführt.

Trotz der Relevanz und Aktualität dieser geschlechtsspezifischen Überlegungen zur gesellschaftlichen Verteilung von Arbeit, wurde doch auch gezeigt, dass sozialwissenschaftliche feministische Arbeitsforschung Gewerkschaften bislang kaum als Forschungsgegenstand zur Kenntnis genommen hat. Weil sich aus der geschlechtlichen Segregation sowohl des Erwerbsarbeitsmarktes als auch der Reproduktionssphäre Folgen auch für die gewerkschaftliche Organisation ergeben, ist diese Leerstelle bedauerlich.

Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und atypischer Beschäftigung ist zentral für gewerkschaftliche Versuche neue Beschäftigtensegmente für sich zu gewinnen. Dies wiederum ist für die gewerkschaftliche Erneuerung relevant, da die Angebote, die sich explizit oder implizit an Beschäftigte im NAV richten einen zunehmend geringer werdenden Personenkreis erreichen (vgl. Schulze Buschoff 2016). So muss die Gewerkschaft, um neue Mitglieder zu gewinnen, insbesondere Frauen* und atypisch Beschäftigte ansprechen, wobei sich beide Gruppen überschneiden. Hierfür benötigt sie Angebote für diese Personengruppen, die sich an ihrer Lebensrealität orientieren. Dies kann nur gelingen, wenn sie die ungleiche Eingebundenheit von Frauen* und Männern* auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und in die Reproduktionssphäre aufgreift, sowie die geschlechtsspezifische Verteilung von Care-Arbeit insgesamt zum Gegenstand ihrer Gewerkschaftspolitik macht. Es wurde in meiner Studie allerdings auch deutlich, dass die Gewerkschaftsforschung in großen Teilen nach wie vor auf industrielle Bereiche fokussiert und ein Wandel hin zum Dienstleistungssektor erst graduell geschieht. Berufe, die überwiegend von

Frauen* ausgeübt werden, finden insgesamt wenig Beachtung. Zudem wird Reproduktionsarbeit nahezu gänzlich ausgeschlossen (siehe auch *Kapitel 2.1*).

Das Forschungsdesign ist darauf angelegt sowohl Gewerkschaften in den Fokus der Forschung zu rücken als auch den Erkenntnissen der feministischen Arbeitsforschung gerecht zu werden. Aufbauend auf den Annahmen aus Loreys Theorie der Prekarisierung kann festgehalten werden, dass diejenigen, die selbst in hohem Maße Sorge-Arbeit verrichten, gesellschaftlich in verletzlichen Positionen verbleiben (vgl. Lorey 2012; Tronto 2013). Mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als Forschungsgegenstand kann dies empirisch eingehender untersucht werden. Damit wird Dienstleistungsarbeit zum zentralen Gegenstand der Studie. Da Dienstleistungsarbeit in sehr unterschiedlichen Branchen stattfindet, die in unterschiedlichem Maß interaktive Tätigkeiten beinhalten, muss hier weiter differenziert werden. Dies ist im *Kapitel 2.2.1* geschehen.

Mit der Leitidee der Soziabilität können zudem drei Dimensionen von Arbeit begriffen werden, die sowohl die Einbindung von Erwerbsarbeit in verschiedene Lebensbereiche der Beschäftigten betreffen, als auch die inneren Bedingungen von Arbeit sowie ihre gesellschaftliche Relevanz. Sie stellt damit ein Instrument dar, das sowohl die Einbeziehung von Reproduktionsarbeit, als auch eine ausführliche Analyse von Erwerbsarbeitsbedingungen ermöglicht.

Da es um die Analyse des Arbeitsbegriffs geht, den ver.di entwickelt, ist die Untersuchungsebene innerhalb der Gewerkschaft die der beschäftigtennahen Praxisansätze. Dies erlaubt es Begriffe von Arbeit zu suchen, die noch nicht durch verschiedene Diskussionsprozesse von Hauptamtlichen auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb der Gewerkschaft beeinflusst wurden, wie dies etwa bei einer Untersuchung von Tarifverträgen oder Gewerkschaftstagsbeschlüssen der Fall gewesen wäre. Denn bei beiden sind gewerkschaftliche Entscheidungsverfahren vorgeschaltet, Tarifkommissionen beziehungsweise Landes- und Fachbereichsstrukturen involviert, was bedeutet, dass die Begriffe von Arbeit, die sich darin finden lassen, schon Meinungsbildungsprozessen innerhalb der Gewerkschaft unterworfen waren. Die Untersuchung von beschäftigtennahen Instrumenten hat dagegen den Vorteil, dass sich die Gewerkschaft zu Problemen verhält, die direkt von den Beschäftigten geschildert werden.

Zwei Instrumente, die sich hierfür anbieten, weil sie ihrem eigenen Anspruch nach besonderen Wert auf die Nähe zu den Beschäftigten legen, sind Beschäftigtenbefragungen, beziehungsweise

deren Aufarbeitung durch die *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, sowie Organizing-Kampagnen. Während die Aufarbeitung von Beschäftigtenbefragungen zwar keine Rückkoppelung an die Schilderungen der Beschäftigten zulässt, zeigen sie dafür deutlicher wie die Ergebnisse in Gewerkschaftspolitik umgesetzt werden. Zudem decken die Dokumente eine Bandbreite von Dienstleistungsbranchen ab. Das Organizing hingegen fokussiert einzelne Betriebe oder Bereiche. Hier haben die Persönlichkeit und die individuellen Interessen der einzelnen Gewerkschaftssekretär*innen eine größere Bedeutung. Folglich kann durch Interviews sowohl mit ver.di Hauptamtlichen als auch mit den Beschäftigten aus den Betrieben ein guter Abgleich zwischen den geschilderten Lebensrealitäten der Beschäftigten und der Umsetzung in konkrete Aktionen durch die Hauptamtlichen vorgenommen werden. Die beschäftigtenorientierten Instrumente werden in *Kapitel 4.2* vorgestellt.

Bevor die Instrumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* sowie die untersuchten Organizing-Kampagnen behandelt werden, werden zunächst die Forschungsfragen sowie der methodische Aufbau der Untersuchung vorgestellt.

4.1.1 IM FOKUS: VER.DIS ARBEITSBEGRIFF IM KONTEXT FEMINISTISCHER ARBEITSFORSCHUNG

Beschäftigtenorientierte Praxen, vor allem das Organizing, sind Antworten auf einen stetigen Mitgliederverlust in den Gewerkschaften. Dass ver.di, neben der IG Metall sich auf den Weg der Mitgliederoffensive begeben hat (Müller-Jentsch 2017), zeigt, dass die Gewerkschaft Interesse daran hat, neue Personengruppen für sich zu erschließen. Dies kann ihr, so meine zentrale These, nur gelingen, wenn sie in ihrem Arbeitsbegriff flexibel ist. Nur so kann ver.di auf verschiedene Wünsche unterschiedlicher Beschäftigtengruppen eingehen, die bislang als gewerkschaftsfern gelten, und diese für sich gewinnen.

Daher lautet die übergeordnete Forschungsfrage: *Hat sich der Begriff von Arbeit im gewerkschaftlichen Kontext im Rahmen neuer, beschäftigtenorientierter Ansätze der Gewerkschaftsarbeit erweitert, oder verändert in Bezug auf die Norm des NAVs?*

Ein besonderes Interesse ergibt sich für mich dabei aus meinem feministischen Forschungsschwerpunkt hinsichtlich der Einbeziehung von Reproduktionsarbeit sowie von Care-Arbeit bei der Bildung eines Begriffs von Arbeit in der Gewerkschaft. Hierbei stellt sich vor allem die Frage, ob Beschäftigtengruppen, die bislang nicht im Fokus der Gewerkschaft standen, durch

neue Instrumente angesprochen werden. Daher lässt sich die Forschungsfrage in weitere forschungsleitende Fragen unterteilen:

- 1 *Bietet der Arbeitsbegriff in beschäftigtenorientierten Instrumenten von ver.di Anschlussmöglichkeiten für einen erweiterten Arbeitsbegriff?*
- 2 *Wo produziert die Gewerkschaft in ihren beschäftigtenorientierten Instrumenten Ausschlüsse?*
 - 2.1 *Wen betreffen mögliche Ausschlüsse in den beschäftigtenorientierten Instrumenten?*
 - 2.2 *Welche Auswirkungen haben diese Ausschlüsse auf den Arbeitsbegriff?*
- 3 *Speziell in den Organizing-Kampagnen: Schaffen es Organizing-Kampagnen, als konkrete Antwort von Gewerkschaften auf veränderte Bedingungen in der Erwerbsarbeit, die tatsächlichen Probleme der Beschäftigten zu fassen?*
- 4 *Eröffnet das Organizing oder die Initiative Gute Arbeit Räume, in denen eine offensive Zielformulierung für gewerkschaftliche Kämpfe getroffen werden kann, die nicht ausschließlich auf den Statuserhalt eines NAV ausgerichtet ist?*

Mit Ausnahme der dritten Forschungsfrage zielen alle forschungsleitenden Unterfragen sowohl auf die Initiative Gute Arbeit als auch auf die Organizing-Kampagnen. Die Fokussierung auf Organizing-Kampagnen in der dritten forschungsleitenden Frage ergibt sich aus dem gewählten Forschungsdesign. So kann durch das Führen von Interviews sowohl mit Beschäftigten als auch mit ver.di-Hauptamtlichen eine Kontrastierung der Aussagen zu den jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen erstellt werden. Es kann dadurch beantwortet werden, ob etwa die Beschäftigten sich mit ihren Anliegen gut in den Kampagnen wiederfinden und ob die Hauptamtlichen eine ähnliche Wahrnehmung der Herausforderungen der Beschäftigten in ihrer Erwerbsarbeitswelt haben wie diese selbst.

Über diese Forschungsfragen hinaus, stellt sich eine fünfte Frage, die der Reflexion dient und die daher nach der Vorstellung der Forschungsergebnisse (siehe *Kapitel 6*) beantwortet wird:

- 5 *Ist der erweiterte Arbeitsbegriff, wie er in der feministischen Wissenschaft verhandelt wird, kompatibel mit realen Arbeitskämpfen²⁵ im gewerkschaftlichen Kontext?*

25 Dabei fasse ich auch Aktionen jenseits von Streiks unter dem Begriff des Arbeitskampfes. So sind auch kreative Aktionen im Rahmen des Organizings, die darauf ausgelegt sind, Öffentlichkeit für die Belange der Beschäftigten zu schaffen, die erst in späteren Schritten möglicherweise zu tarifierfähigen Forderungen weiter entwickelt werden Teil eines Arbeitskampfes.

Die Forschungsfrage zielt auf eine Rückkoppelung feministischer Wissenschaft an die reale Situation von Beschäftigten und ver.di-Hauptamtlichen, die in den Interviews vorgefunden wird.

4.1.2 METHODISCHE HERANGEHENSWEISE

Um die Forschungsfrage zu beantworten, ist zunächst zu klären, ob das Forschungsdesign es erlaubt, Aussagen zu treffen über den Begriff von Arbeit in Abgrenzung zum NAV. Das NAV wurde in dieser Studie, Keller und Seifert folgend, durch die folgenden Kriterien definiert: Vollzeittätigkeit mit existenzsicherndem Einkommen, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, vollständige Integration in die staatlichen sozialen Sicherungssysteme, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, sowie Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (vgl. Keller/Seifert 2013: 11). Wobei, über Keller und Seifert hinausgehend, der normative Charakter des Konzepts festgestellt wird und auf gesellschaftliche Ausschlüsse vor allem von Frauen*, die zusätzlich Reproduktionsarbeit leisten, hingewiesen sei.

Geschlecht wird als eine zentrale Strukturkategorie betrachtet, analog der Schichtzugehörigkeit in der Soziologie (vgl. Behnke/Meuser 1999: 7)²⁶. In diesem Kontext wird der explizit feministische, herrschaftskritische Strang verfolgt: Grundlegend für gesellschaftliche Ausschlüsse und Prekarisierungen in der Erwerbsarbeitsgesellschaft sind Macht- und Herrschaftsverhältnisse (Kurz-Scherf 2016: 96), zu denen auch die Geschlechterverhältnisse zählen.

Daher wird nicht lediglich ein Verfahren gesucht mit dem thematische Abweichungen vom NAV untersucht werden können, sondern das besonders auch die Ausschlüsse erfasst, die ein geschlechtlich segregierter Arbeitsmarkt sowie eine ebenfalls geschlechtlich segregierte Reproduktionssphäre mit sich bringen. Auf Grund der Fragestellung bieten sich Verfahren der qualitativen Sozialforschung an, denn damit können Perspektiven, Sinngebungen und Ausschlüsse begriffen und rekonstruiert werden, was eine gewisse Anschlussfähigkeit an emanzipatorische Ansprüche darstellt (vgl. Behnke/Meuser 1999: 14). Im Falle dieser Studie

26 Andere Ungleichheitsverhältnisse, die in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit ebenfalls eine strukturelle Rolle spielen, konnten nicht im selben Maß analysiert werden. Vor allem die Strukturkategorie „Race“ konnte nur am Rande Betrachtung finden. Dies ist zum einen der Ausschlüsse im Material geschuldet, so ist Race oder ethnische Zugehörigkeit keine Kategorie, die in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* ausgewertet wurde. Zum anderen war auf Grund der begrenzten Gruppe der in Frage kommenden Interviewpartner*innen nicht möglich die Perspektive von People of Color adäquat abzubilden und gleichzeitig noch ihre Anonymität zu wahren. Wie Race oder ethnische Zugehörigkeit thematisiert wurde, wurde aber im Material ausgewertet.

bietet sich die qualitative Inhaltsanalyse an. Zunächst wurde eine inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse durchgeführt. Auf deren Ergebnisse aufbauend, wurde in einem nächsten Analyseschritt eine explizierende Inhaltsanalyse angeschlossen. Die inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse dient der Erfassung verschiedener Inhalte vor allem im Sinne der Erfassung von Themen (Schreier 2014). Schreier fasst die explizierende Inhaltsanalyse als einen Teil der strukturierenden Inhaltsanalyse und beschreibt die Explikation als Teil der Festlegung von Kontexteinheiten (ebd.). Dieser Einschätzung folge ich an dieser Stelle nicht. Die explizierende Inhaltsanalyse trägt zu interpretationsbedürftigen Stellen zusätzliches Material heran, um sie zu explizieren (Mayring 2010: 85). Dieser Schritt erfolgt in meiner Forschung nach der Durchführung der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse und bezieht sich auf die darin herausgearbeiteten, interpretationsbedürftigen Passagen, die auf dahinter liegende Strukturen verweisen.

Im ersten Analyseschritt wurden die Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* zur inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse herangezogen. Hierfür wurde zunächst ein Kodierschema entwickelt, das für den späteren Analyseschritt der Auswertung der Interviews aus den Organizing-Kampagnen inhaltlich angepasst wurde, im Großteil aber bestehen blieb. Die Anpassungen ergaben sich aus dem neuen Analysegegenstand sowie aus neuen Themen, die in den Interviews eine Rolle spielen, in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* allerdings nicht²⁷.

Es wurde mit einer Mischung aus induktiver und deduktiver Kategorienbildung gearbeitet (vgl. Mayring 2012: 472f). Hierbei bieten sich die drei Dimensionen von Arbeit, wie sie in der Leitidee der Soziabilität verwendet werden, als Hauptkategorien oder Analysedimensionen an (Schreier 2012: 59). Damit sind die Dimensionen „gesellschaftlich-politische Dimension von Arbeit“, „externe Dimension von Arbeit“ sowie „interne Dimension von Arbeit“ die Hauptkategorien des Kodierschemas. Diese können weiter inhaltlich unterteilt werden: Die gesellschaftlich-politische Dimension umfasst das Themenspektrum von Arbeit und gesellschaftlicher Teilhabe beziehungsweise gesellschaftlichen Ausschlüssen. Die externe Dimension befasst sich mit dem Bereich der Vereinbarkeit beziehungsweise Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche, wie Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, aber auch Freizeitgestaltung. In der internen Dimension finden sich Unterkategorien wieder, die die Ausgestaltung des Erwerbsarbeitstages

27 So wurde beispielsweise ein weiterer Oberpunkt „Organizing“ aufgenommen, der die strukturellen Bedingungen der Kampagnen sowie deren Vorgaben und politischen Ziele beinhaltete. Es wurden weiterhin die Punkte „die typische Erzieher*in“ sowie „der typische Amazonier“ aufgenommen, da insbesondere in den Interviews mit den ver.di Hauptamtlichen immer wieder auf „typische Verhaltensweisen“ der jeweiligen Beschäftigten Gruppen Bezug genommen wurde.

betreffen, etwa Pausenzeiten in der Erwerbsarbeit oder Kollegialität. Die Facetten des NAVs bilden sich in diesem Kodierschema vor allem in den Oberkategorien der gesellschaftlich-politischen Dimension sowie der externen Dimension von Erwerbsarbeit ab. Darüber hinaus fasst das Kodierschema weitere Aspekte von Erwerbsarbeit sowie ihrer Einbettung in die Lebenszusammenhänge der Beschäftigten. Damit kann in der Analyse einerseits festgehalten werden wo die Gewerkschaft Themen besetzt, die über das oben definierte NAV hinausgehen, andererseits kann bewertet werden, ob sich die Art der Thematisierung weiterhin am NAV orientiert. Dies wäre dann der Fall, wenn Aspekte wie atypische Erwerbsarbeit lediglich defizitorientiert und unvollständig im Verhältnis zum NAV thematisiert würden.

Da auch Leerstellen in der theoretischen Debatte oder meiner Rezeption davon berücksichtigt werden sollten, wurden die Kategorien anhand des Materials erweitert. Die meisten induktiv gewonnenen Kategorien stellen Konkretisierungen der deduktiv erarbeiteten Kategorien dar. Einige Kategorien stellen dagegen neue Aspekte dar, oder zeigen eine andere Perspektive auf deduktiv gefundene Kategorien auf. So ergibt sich ein Perspektivwechsel am Beispiel des Gehalts. Gehalt wurde zunächst unter der externen Dimension „bedarfssicherndes Gehalt“ kodiert, in der Annahme dass dies ein Aspekt ist, der die Teilhabemöglichkeiten der Beschäftigten auch jenseits ihrer Erwerbsarbeit mitbestimmt. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird Gehalt allerdings überwiegend unter dem Aspekt der Leistungsgerechtigkeit verhandelt (siehe hierzu auch *Kapitel 5.1.7*). Damit stellt der Verdienst in diesem Zusammenhang eine interne Kategorie dar, da es hier um einen gefühlten Äquivalententausch geht, in dem der erbrachten Arbeitsleistung ein als angemessen empfundener Lohn gegenüber stehen muss. Durch die Erweiterung des Kategoriensystems um den Aspekt der Leistungsgerechtigkeit, kann in der Auswertung diskutiert werden an welchen Stellen der Leistungsgedanke und an welchen Stellen die Bedarfsabsicherung schwerpunktmäßig verhandelt wird, sowie welche Auswirkungen dies auf den Arbeitsbegriff und die Lebensrealitäten der Beschäftigten hat. Mit dem so erweiterten Kodierschema wurden im ersten Analyseschritt die Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* ausgewertet. Alle Analyseschritte wurden fortlaufend im Rahmen einer Interpretationsgruppe überprüft und angepasst.

Das Material der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* findet nach inhaltlichen Gesichtspunkten Eingang in die Analyse. Zunächst wurden alle Dokumente, die die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* auf ihrer Homepage veröffentlicht hatte, gesichert und gesichtet. Der Erhebungszeitpunkt ist Juli 2014 und umfasst alle Dokumente, die bis dahin auf der Homepage veröffentlicht worden waren.

Dokumente, die später publiziert wurden, wurden nicht mehr in gleicher Weise ausgewertet. Sie wurden aber zur Kenntnis genommen und zentrale Ergebnisse wurden daran überprüft. Nach der ersten Sichtung wurden diejenigen Publikationen, die keine ausreichend langen Textpassagen für die Inhaltsanalyse enthielten, aussortiert (insbesondere PowerPoint-Präsentationen). Ebenfalls nicht beachtet wurden externe Texte, die von der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* auf ihrer Homepage veröffentlicht wurden, die aber nicht von ihr oder in ihrem Auftrag erstellt wurden, was vor allem einige DGB-Broschüren betrifft. Eine dritte Textgruppe, die keinen Eingang in die Auswertung gefunden hat, betrifft Handlungsanleitungen zu Methoden, die aber keine Ausführungen zu Arbeitsbedingungen enthalten. Die übrigen Dokumente wurden kodiert und ausgewertet.

Im Anschluss an die Dokumentenanalyse wurde die Untersuchung der Organizing-Kampagnen durchgeführt. Die Kampagnen wurden nach dem Aspekt des Kontrastes ausgewählt (vgl. Flick 2003: 254). Beide Kampagnen stellen Zustandsanalysen zum Zeitpunkt der Forschung dar (ebd.: 255). Kontrastierbar waren die beiden ausgewählten Kampagnen auf Grund ihrer Voraussetzungen sowie ihrer Bewertung durch ver.di. Die Kampagne „Starke Kita“ wendet sich an Erzieher*innen in evangelischen Kitas. Diese gelten, sowohl durch das kirchliche Arbeitsrecht, als auch durch ihre geringere Betriebsgröße als für die gewerkschaftliche Ansprache nicht leicht zu erreichen. Die Entscheidung eine Kampagne in diesem Bereich durchzuführen kann daher als politischer Wille von ver.di verstanden werden, ein Angebot gerade für diese Gruppe zu schaffen. Zusätzlich handelt es sich bei dem Bereich um eine personenbezogene Dienstleistung mit engem Personenbezug und als solche um einen typischen Frauen*beruf. Darüber hinaus wird die Kampagne, wie explorative Interviews zu Beginn des Promotionsprozesses ergeben haben, von ver.di als gescheitert eingestuft. Die Amazon-Kampagne unterscheidet sich von der Kampagne „Starke Kita“ sowohl in den Arbeitsinhalten, der Arbeitsorganisation als auch in der Einschätzung des Erfolgs durch ver.di. Amazon stellt einen Großbetrieb dar, der im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen mit losem Personenbezug angesiedelt ist. Der Betrieb unterliegt dem regulären Arbeitsrecht. Die Kampagne gilt darüber hinaus in ver.di als erfolgreich. Auch wenn ein Ziel der Kampagne, der eigene Tarifvertrag für Amazon-Beschäftigte nach wie vor nicht erreicht ist.

	<i>Starke-Kita-Kampagne</i>	<i>Amazon-Kampagne</i>
<i>Durchführungszeitraum</i>	2011	2011-2012
<i>ver.di Fachbereich</i>	FB 03	FB 12
<i>Zielgruppe</i>	Erzieher*innen in Kitas in evangelischer Trägerschaft	Amazon-Beschäftigte
<i>Arbeitsrecht</i>	Kirchenrecht	Reguläres Arbeitsrecht
<i>Betrieb</i>	kleine, fragmentierte Betriebe	Großer einzelner Standort
<i>Arbeitszeit</i>	Überwiegend Teilzeit	Überwiegend Vollzeit/ Schichtbetrieb
<i>Personenbezug²⁸</i>	Eng	Lose
<i>Dienstleistungsart</i>	Kommodifizierte Reproduktionsarbeit	Hybride Dienstleistung
<i>Bewertung durch ver.di</i>	Gescheitert	Erfolgreich

Für den Vergleich ist noch zu bemerken, dass beide Kampagnen in einer Entschlussfassung von ver.di Hessen beschlossen wurden. Dadurch folgen die Kampagnen zeitlich aufeinander und wurden zum Teil von den selben ver.di Hauptamtlichen durchgeführt. Für die Untersuchung war dies insofern hilfreich, als so durch die Interviews mit den Hauptamtlichen, die beide Kampagnen durchgeführt hatten, eine Einschätzung der selben Personen zu beiden Kampagnen möglich war. Die Fachbereichssekretär*innen hingegen waren jeweils für einen der beiden Bereiche zuständig.

Um die Kampagnen zu untersuchen, wurden Interviews sowohl mit ver.di-Hauptamtlichen geführt als auch mit Beschäftigten, die in den Kampagnen aktiv waren. Die Interviews wurden in Form von leitfadenbasierten Expert*inneninterviews geführt. Der Status als Expert*in ist dabei nicht auf die Hauptamtlichen begrenzt. Nach Mayer ist Expert*in wer „auf einem begrenzten Gebiet über ein klares und abrufbares Wissen verfügt“ (Mayer 2013: 41). Das begrenzte Gebiet ist hier das konkrete Organizing-Projekt, sowie der Arbeitsalltag der Beschäftigten. Nach Meuser und Nagel ergeben sich zwei weitere Aspekte, die Expert*innen kennzeichnen. Sie schreiben:

28 Vgl. für Personenbezug sowie Dienstleistungsart auch *Kapitel 2.2.1*

Als Experte wird angesprochen,

- wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder
- wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt. (Meuser/Nagel 1991: 443)

Somit haben die Hauptamtlichen und die Beschäftigten auf unterschiedlichen Gebieten einen Expert*innen-Status. Während die Hauptamtlichen Verantwortung für die Organizing-Kampagne tragen und privilegierten Zugang zum Wissen um Umsetzungsprozesse verfügen, können die Beschäftigten Fragen bezüglich ihres Arbeitsalltags exklusiv beantworten. Wobei die Frage, wie die Probleme der Beschäftigten, die aus ihrem Erwerbsarbeitsalltag resultieren, Eingang in die Organizing-Kampagnen gefunden haben, von beiden Gruppen beantwortet werden kann. Da es sich bei den Organizing-Kampagnen um beschäftigtenorientierte Ansätze handelt, tragen die Beschäftigten in den Unternehmen auch Verantwortung für das Gelingen oder nicht-Gelingen der Kampagnen und erfüllen damit auch Meuser und Nagels erstes Kriterium für Expert*innentum (vgl. Meuser/Nagel 2009: 467).

Aus der Gruppenauswahl ergibt sich folgende Sample-Struktur:

	<i>Starke Kita</i>	<i>Amazon</i>
<i>Ver.di-Hauptamtliche (Organizer*in)</i>	3 ²⁹	
<i>Ver.di-Hauptamtliche (Gewerkschaftssekretär*in)</i>	1	1
<i>Gewerkschaftlich aktive Beschäftigte</i>	3	3
<i>Gesamt</i>	11	

Wie bereits erwähnt, gibt es eine personelle Überschneidung zwischen den ver.di-Hauptamtlichen. Beide ver.di-Hauptamtliche aus der Amazon-Kampagne hatten zuvor auch die *Starke-Kita-Kampagne* betreut.

In der Auswertung zeigt sich, dass die Perspektive der Gewerkschaftssekretär*innen sowie der ver.di-Hauptamtliche sich nicht strukturell unterscheiden; beide Gruppen beziehen die Interessen der Gewerkschaft mit ein und haben einen vermittelten Einblick in den Arbeitsalltag der Beschäftigten. Daher wurden sie für die Auswertung zur Gruppe V (für ver.di-Hauptamtliche)

29 Ein*e Organizer*in ist hat lediglich die *Starke-Kita-Kampagne* begleitet. Damit konnten nur zwei Organizer*innen die Amazon-Kampagne gänzlich bewerten.

zusammengefasst. Die Beschäftigten werden je nach Beruf im Folgenden der Gruppe E (Erzieher*in) oder A (Amazon-Beschäftigte*r) zugeordnet.

Eine Herausforderung im Umgang mit den Interviews war die Anonymisierung der Interviewpartner*innen. Die Interviews wurden auf verschiedenen Ebenen anonymisiert: So haben keine inhaltlichen Aussagen Eingang in die Auswertung gefunden, die so konkret waren, dass sie direkte Rückschlüsse auf die Personen zugelassen hätten. Die Namen der Befragten wurden mit der Gruppenbezeichnung V1-5 für die ver.di-Hauptamtlichen sowie E1-3 für die Erzieher*innen und A1-3 für die Amazon-Beschäftigten ersetzt.

Ein Problem stellt jedoch die Frage dar, ob die geschlechtliche Zugehörigkeit der Interviewpartner*innen benannt werden sollte. Auf Grund der geringen Gruppengröße, insbesondere bei den ver.di-Hauptamtlichen, hätte die Nennung der geschlechtlichen Identität die Anonymisierung hinfällig gemacht. Geschlecht ist auf der anderen Seite gesellschaftlich nach wie vor ein zentrales Strukturmerkmal für ungleichen Zugang zu Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Daher muss abgewogen werden, ob die Geschlechtszugehörigkeit der einzelnen Interviewpartner*innen in ihrem Einfluss auf deren Lebensrealität, etwa in der Übernahme von Reproduktionsarbeit, für die Analyse so zentral ist, dass auf eine Unkenntlichmachung nicht hätte verzichtet werden können.

Zwei Gedanken waren ausschlaggebend für die Entscheidung die Geschlechtsidentität der Interviewpartner*innen zu verschleiern. Zum einen besteht durch die Benennung von Geschlechteridentitäten die Gefahr der Reproduzierung von Geschlechterstereotypen. So beschreibt etwa Wetterer unter Bezug auf Goffman die Gefahr, dass die Definition einer Klasse von Personen anhand ihrer Geschlechtszugehörigkeit dazu tendiere aus dem Zuordnungskriterium ein Etikett zu machen, das im nächsten Schritt für eine Charakterisierung dieser Klasse angemessen erscheine (Wetterer 2002: 19). Damit besteht die Gefahr durch Grundannahmen Geschlechterstereotype zu verfestigen (vgl. Lepperhoff/Scheele 2005: 71). Insbesondere in meinem qualitativen Forschungsdesign stellt sich daher die Frage, ob etwa die Tatsache, dass eine Person alleine verantwortlich ist für die Erziehung eines Kindes, an Information ausreicht, um die Auswirkungen dieser erhöhten Reproduktionsverantwortung auf ihre Vereinbarkeit mit Erwerbsarbeit zu untersuchen. Fraglich ist also, ob es im genannten Beispiel unverzichtbar ist, hinzuzufügen ob es sich um die Mutter* oder den Vater* des Kindes handelt, wenn die Vereinbarkeit von Kinder-Erziehung und Beruf betrachtet wird.

Mit dieser Frage ist der zweite Gedanke berührt. Nur wenn auf einer individuellen Ebene die Frage, ob Personen geschlechterkonforme oder geschlechternonkonforme Formen von Lebensführung aufweisen, ausschlaggebend ist für die Betrachtung ihrer Vereinbarungsleistungen, könnte nicht darauf verzichtet werden die Geschlechtsidentität Preis zu geben. Auf betrieblicher Ebene hat Gärtner geschlechtliche Zuschreibungen in Hinblick auf Gleichstellungspolitik und Vereinbarungsleistungen männlicher* Beschäftigter untersucht. Er sieht durchaus, dass geschlechtliche Zuschreibungen in Erwerbsarbeits- und Reproduktionssphäre auf betrieblicher Ebene eine defizitorientierte Gleichstellungspolitik reproduzieren, die Vereinbarkeitsfragen als ausschließliches Frauen*problem konstruieren (Gärtner 2012: 10). Dagegen sieht Gärtner, dass die Besonderung männlicher* Reproduktionsverantwortlicher zugunsten einer begrenzten Akzeptanz seit Untersuchungen Anfang der 2000er Jahre abgenommen habe (ebd.: 218). Stattdessen gewinne eine indirekte Vergeschlechtlichung der Re-/Produktivität an Relevanz, die auf Rahmenbedingungen und der Adaption von Zuschreibungen beruhe. Sie wirke weniger direkt repressiv, sondern sei an die Bereitschaft der Beschäftigten gekoppelt, die Verfügbarkeit als allgemeine Grundlage betrieblicher Rationalität zu akzeptieren (ebd.: 217f). Geschlechtsspezifische direkte Diskriminierungen, die aus einer nonkonformen Übernahme von Reproduktionsverantwortung von Seiten männlicher* Beschäftigter resultieren, scheinen also tendenziell abgenommen zu haben. Auch in den von mir geführten Interviews haben geschlechtsbezogene Besonderheiten in der Frage nach der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen keine zentrale Rolle gespielt. Interviewpartner*innen haben von teilweise gravierenden Vereinbarungsleistungen berichtet, diese selbst aber nicht auf ihre Rolle als Mutter* oder Vater* oder als weibliche* oder männliche* Beschäftigte bezogen. Aus diesen Gründen werden Interviewpartner*innen nicht in ihrer Geschlechtsidentität benannt.

Die Interviews wurden leitfadenbasiert durchgeführt und anschließend transkribiert. Mit der Orientierung am Leitfaden soll sichergestellt werden, dass die Befragten nicht als Einzelpersonen sondern als Repräsentant*innen ihrer Gruppe befragt werden. Der Leitfaden hat dabei die Aufgabe die Befragte auf das interessierende Expert*innentum festzulegen (vgl. Mayer 2013: 38). Der verwendete Leitfaden ist ein offener, der auch narrative Episoden zulässt (vgl. Meuser/Nagel 2009: 473). So sind Einstieg und Schluss narrativ angelegt. Nach Meuser und Nagel können narrative Passagen in Expert*innen-Interviews enthalten sein. Erzählungen geben Aufschluss über Aspekte des Expert*innen-Handelns, die den Expert*innen selbst nicht voll bewusst seien (ebd.: 473). Der Einstieg des Interviews stellt eine Erzählanregung dar (vgl. Gläser/Laudel 2006: 120f), die für die Beschäftigten auf ihren Arbeitsalltag abzielt, für die

ver.di-Hauptamtlichen dagegen stärkeren Bezug zur Kampagne hat. Da im gewerkschaftlichen Kontext wiederholt der Begriff der „Guten Arbeit“ eine Rolle spielt, ist der Schluss des Interviews als Utopie-Reflexion gestaltet und ebenfalls narrativ angelegt. Sowohl die Hauptamtlichen als auch die Beschäftigten wurden aufgefordert, unabhängig vom Faktor der realen Durchsetzbarkeit, ihre utopischen Wünsche für gute Arbeit zu benennen. Damit können verschiedene Schwerpunkte von Beschäftigten und Hauptamtlichen in Bezug auf ihre Arbeitsbegriffe erfasst werden. Die Frage wurde an das Ende des Interviews gestellt, damit die Möglichkeit bestand auf das bislang Gesagte zurückzugreifen, was die ad-hoc Beantwortung einer Utopie-Reflexion erleichtern sollte. Außerdem bestand die Befürchtung, dass die Utopie-Reflexion an einer anderen Stelle im Interview zur Verunsicherung der Befragten führen könne und das restliche Interviewgeschehen negativ beeinflusst. Die Auswertung der Interviews erfolgte mit dem Kodierleitfaden, welcher für die vorangegangene Dokumentenanalyse entwickelt und, wie oben erwähnt, für die Interviewauswertung erweitert wurde.

Nachdem sowohl Dokumente als auch die Interviews inhaltlich-strukturell analysiert worden waren, wurde die explizierende Inhaltsanalyse durchgeführt. Diese bezieht beide Materialsorten ein. Die explizierende Inhaltsanalyse zieht zu interpretationsbedürftigen Stellen zusätzliches Material heran, um sie zu explizieren (vgl. Mayring 2010: 85). Im Fall meiner Untersuchung möchte ich argumentative Strukturen aufdecken, insofern sie in den Dokumenten und/oder in den Interviews auftauchen. Dazu habe ich ein Schlüsseldokument ausgewählt, das den Ausgangspunkt der Analyse darstellt, dies ist der „Kodex Gute Arbeit“ der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*. Dabei handelt es sich um ein zentrales Dokument meiner Analyse, da darin weitreichende Überlegungen zu ver.dis Arbeitsbegriff zu finden sind. Da hier teilweise interpretationsbedürftige Argumentationen und Ideen zu finden sind, machte es an dieser Stelle Sinn die explizierende Inhaltsanalyse ergänzend zu verwenden (vgl. Schreier 2014).

Textstellen die darin interpretationsbedürftig erscheinen, wurden expliziert. Dazu wurde zunächst im selben Text nach ähnlichen Stellen und Mustern gesucht, dann aber auch in den Vorworten der Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* sowie in den Utopie-Reflexionen aus den Interviews. Das Einbeziehen dieser anderen Materialsorten ergibt sich aus deren Charakteristika: In den Vorworten der Dokumente finden sich gewerkschaftspolitische Stellungnahmen, die die Ergebnisse aus den Beschäftigtenbefragungen einrahmen. Die Utopie-Reflexionen erfüllen eine ähnliche Funktion: Bei ihnen werden jenseits konkreter Probleme in der Arbeits- und Lebenswelt Wünsche formuliert, die in einem nächsten Schritt in gewerkschaftspolitische Forde-

rungen münden können. Durch die Einbeziehung weiteren Materials handelt sich um die weite Variante der explizierenden Inhaltsanalyse (Schreier 2014).

Im Folgenden werden die untersuchten beschäftigtenorientierten Instrumente ver.di vorgestellt. Im Fall der Organizing-Kampagnen liegt ein besonderer Schwerpunkt auf ihrer Zuordnung zu eng oder lose personenbezogener Dienstleistung.

4.2 VER.DI BESCHÄFTIGTENORIENTIERTE INSTRUMENTE IN DER UNTERSUCHUNG

Beschäftigtenorientierte Ansätze der gewerkschaftlichen Organisation, wie Beschäftigtenbefragungen und Organizing, sind Versuche in Bereichen aktiv zu werden, die mit bisheriger Gewerkschaftspraxis schwierig zu erreichen sind. Während Beschäftigtenbefragung Hintergründe zu Arbeitsbedingungen liefert, an denen die Gewerkschaft ihr Themensetting ausrichten kann, dient Organizing der konkreten Erschließung von Betrieben in denen die Gewerkschaften Chancen für eine bessere Organisation sehen.

Beiden Instrumenten ist gleich, dass eine formale Mitgliedschaft zur Gewerkschaft zunächst keine Voraussetzung für die Partizipation ist. Beschäftigtenbefragungen wollen die Bedingungen der Erwerbsarbeitswelt so abbilden, wie die Beschäftigten sie schildern und benötigen daher auch die Einschätzungen der nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, um das Bild nicht zu verzerren. Organizing-Ansätze sollen die gewerkschaftliche Erschließung von Betrieben vorbereiten und Beschäftigte aktivieren. Diese Ansprache an Beschäftigte, die zunächst keine Gewerkschaftsmitglieder sein müssen, hat beide Instrumente für die vorliegende Untersuchung interessant gemacht. Hier tritt die Gewerkschaft mit Beschäftigten in Kontakt, nimmt ihre Belange auf und wandelt sie in gewerkschaftliche Forderungen um. Damit diese Transformation von Problemen und Wünschen der Beschäftigten in gewerkschaftliche Forderungen gelingt, benötigt die Gewerkschaft ein gewisses Maß an Offenheit für Themen, die bislang nicht im Zentrum ihrer Agenda standen. Daher besteht hier die Aussicht, dass sich ein Wandel im Begriff von Arbeit an diesen Stellen abzeichnen kann.

Während die Beschäftigtenbefragung, und vor allem die daraus abgeleiteten gewerkschaftspolitischen Forderungen, Aufschluss über die Schwerpunktsetzung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gibt, ist damit ein Abgleich gegenüber der Wahrnehmung der Beschäftigten selbst nicht möglich. Hierfür fehlt die Vergleichsgruppe. Sie bietet dafür aber

eine branchenübergreifende Perspektive auf ver.di's Schwerpunktsetzung im Bereich der Arbeitsbedingungen. Der Abgleich der Schilderungen von Beschäftigten und ver.di-Hauptamtlichen kann mit Hilfe der Interviews, die in zwei Organizing-Kampagnen geführt wurden, ergänzt werden. Dadurch, dass Interviews sowohl mit ver.di-Hauptamtlichen als auch mit Beschäftigten, die in den jeweiligen Kampagnen aktiv waren, geführt wurden, kann hier nachgezeichnet werden, wo die Probleme und Wünsche der Beschäftigten Eingang in die Perspektive der Hauptamtlichen gefunden haben und wo dies nicht geglückt ist.

Im Folgenden werden nun die beiden Instrumente, die in meine Untersuchung Eingang gefunden haben, näher vorgestellt, bei den Organizing-Kampagnen mit dem Schwerpunkt auf die Einordnung der darin ausgeübten Tätigkeiten als Dienstleistungen mit engem oder losem Personenbezug. Im Anschluss wird die methodische Herangehensweise beschrieben. Darauf folgen die Ergebnisse der Analyse.

4.2.1 DIE INITIATIVE GUTE ARBEIT BEI VER.DI: DATEN FÜR GEWERKSCHAFTSPOLITIK

Die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* lässt sich verorten in einer Offensive der DGB-Gewerkschaften, die den Begriff der „Guten Arbeit“ geprägt und verschiedentlich verwendet hat. Der Begriff „Gute Arbeit“ ist, im gewerkschaftlichen Kontext, ein stehender Ausdruck geworden. Sebastian Wertmüller würdigt dies kritisch und stellt fest, dass er zum einen inflationär gebraucht werde und zum anderen auch Arbeitgeber*innen sich der „Guten Arbeit“ bedienen, da sie auch Synonym für gut ausgeführte Arbeit sei (Wertmüller 2009: 175). Er sieht die Debatte um die „Gute Arbeit“ dennoch als eine Voraussetzung für eine neue Arbeitspolitik (ebd.: 175). In diesem Kontext sind auch die Publikationen der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* für meine Untersuchung relevant.

Der Bereich Innovation und Gute Arbeit ist in ver.di ein Querschnittsbereich. Darin werden Betriebsauswertungen und konzeptionelle Arbeit zu „Guter Arbeit“ vorgenommen. Entwickelt wurde er aus dem Bereich Innovation, in dem es um die Etablierung von Beschäftigtenbeteiligung in der Betriebsentwicklung ging. In den Publikationen der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* findet eine Auseinandersetzung damit statt, was „Gute Arbeit“ ist und zwar auf Grundlage von Beschäftigtenbefragungen, die nicht nur Mitglieder anspricht. Sowohl im Titel als auch ihrem Anspruch nach prägt die Initiative damit stark dem Begriff von „Guter Arbeit“ und beeinflusst

konzeptionell was ver.di darunter fasst. Dies lässt sich auch an der Charakterisierung der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* im Geschäftsbericht der Gewerkschaft nachverfolgen:

Um gute Arbeit zu ringen, ist eine wichtige Querschnittsaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit. Damit rücken wir die betriebliche Alltagsgestaltung der Arbeitsbedingungen erneut ins Zentrum. [...] Dort, wo sie [die Beschäftigten, Anm. C.S.] ihre Ansprüche formulieren, wollen wir sie aufgreifen, zu Kernforderungen verdichten und zur Grundlage unseres gewerkschaftspolitischen Handelns machen. (ver.di 2013f: 49)

Hier wird deutlich, dass aus der Befragung der Beschäftigten Kernforderungen für das gewerkschaftliche Handeln gewonnen werden sollen.

Dabei ist hier zu unterscheiden zwischen der Beschäftigtenbefragung, wie sie im ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit gemacht wird und Mitgliederbefragung, die vor allem zur Rückkoppelung von Tarifverhandlungen an die Mitgliederbasis geschehen. Letztere richten sich lediglich an ver.di-Mitglieder und werden in Tarifkonflikten als Mittel verwendet, um zu mobilisieren und gegebenenfalls neue Mitglieder zu werben (Kocsis et al. 2013: 311f). So wie Kocsis et al. die Mitgliederbefragung als Form der Kommunikation bewerten (ebd.: 311), kann dies auch für die Beschäftigtenbefragung gelten. Diese erfüllt zweierlei Funktionen: Erstens stellt sie eine Form der Kommunikation mit den Beschäftigten in verschiedenen Betrieben dar. Diese können durch die Beantwortung der Fragen zu ihren Arbeitsbedingungen Impulse für die Gewerkschaft setzen. Es werden durch ver.di auch konkrete Kampagnen im Bereich „Gute Arbeit“ durchgeführt und ausgewertet. Hier können Beschäftigte ihre Erfahrungen und Einschätzungen, meist vermittelt über einen standardisierten Fragebogen, an die Gewerkschaft rückkoppeln. Zweitens dienen die Publikationen auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung ver.di als Plattform auf der ein Bild von „Guter Arbeit“ gezeichnet wird, wie es im gewerkschaftlichen (Ver)Handeln relevant wird. Da die Grundlage der Publikationen die Einschätzung der Beschäftigten ist, bekommen die Ergebnisse der Befragung besonderes Gewicht, auf das auch in den Publikationen selbst stets hingewiesen wird. Die Gewerkschaft kann hieraus fundierte Mandate für ihre politischen Forderungen generieren.

Dabei sind die Mehrheit der Publikationen der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* Sekundäranalysen des *DGB-Index Gute Arbeit*. Der *DGB-Index Gute Arbeit* ist eine Erhebung, in der Beschäftigte mittels eines standardisierten Fragebogens zu ihren (Erwerbs)Arbeitsbedingungen befragt werden. Da die Sekundäranalysen nichts wiedergeben können, was nicht durch den DGB-Index erhoben wurde, soll dieser hier kurz vorgestellt werden, obwohl er nicht selbst Kern meiner Untersuchung ist.

Der Anspruch des *DGB-Index Gute Arbeit* ist es, ein Maß für die Qualität der Arbeit entwickelt zu haben, das auf dem Urteil der Beschäftigten beruht (Mussmann 2009: 160). Jährlich werden dazu Beschäftigte mit einem quantitativ angelegten Fragebogen zu ihrer Arbeitssituation und ihren Ansprüchen zur Gestaltung der Arbeitswelt befragt, wobei gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte weder über- noch unterrepräsentiert sein sollen (ebd.: 161). Als Leitidee wird formuliert, dass Arbeit dann gut sei, wenn sie den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht würde (ebd.: 162). Dieser Anspruch weist auf eine Beschäftigtenorientierung hin, die für meine Forschung relevant ist. Sie benötigt eine Offenheit der Gewerkschaft für neue Themen.

Der repräsentativ angelegte Fragebogen bildet elf Kriterien für „Gute Arbeit“ ab. Diese sind: Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität & Betriebskultur, Sinn der Arbeit, Arbeitszeitlege, soziale & emotionale Anforderungen, körperlichen Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen & Arbeitsintensität, Einkommen & Rente, betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit beziehungsweise berufliche Zukunftssicherheit (*DGB-Index Gute Arbeit* o. J.). Hierin lassen sich auch die drei Dimensionen von Arbeit nach der Leitidee der Soziabilität wieder finden, wenngleich die externe Dimension lediglich vermittelt vorkommt. So hat die Arbeitszeitgestaltung klare Auswirkungen auf die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen. Bereiche jenseits der Erwerbsarbeit kommen allerdings nicht direkt vor.

Der DGB-Index erhebt nicht nur die Zufriedenheit mit den realen Erwerbsarbeitsbedingungen zu den einzelnen Kriterien, sondern auch die Ansprüche der Beschäftigten daran. Dazu wird abgefragt, wie wichtig den Beschäftigten die einzelnen Kriterien sind. Das Urteil der Beschäftigten wird dann aus den Bewertungen ihrer tatsächlichen Arbeitsbedingungen sowie den Ansprüchen daran gebildet (Mussmann 2009: 173).

In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, die in meiner Studie untersucht wurden, findet an verschiedenen Stellen eine Übertragung der Beschäftigtenbefragung in Gewerkschaftspolitik statt. Zum einen haben die Sekundäranalysen des DGB-Index' jeweils Vorworte, in denen Gewerkschaftssekretär*innen die, ihrer Interpretation nach, zentralen Punkte rekapitulieren. Zum anderen hat ver.di auch selbst Erhebungen angestellt, die sich vertiefend mit der Situation von Beschäftigten in bestimmten Dienstleistungsbranchen beschäftigen. Auch hier handelt es sich um Schwerpunktsetzungen. Darüber hinaus finden sich auch andere Dokumentarten, wie Interviews mit Mitarbeiter*innen der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* selbst, aber auch Erfahrungsberichte von Kampagnen, die im Rahmen der Auseinandersetzung um „Gute Arbeit“ in Betrieben stattgefun-

den haben. Auch diese stellen eine Übertragung der Erhebungen in Gewerkschaftspolitik und -praxis dar.

Weil die meisten Publikationen der ver.di Initiative auf der Untersuchung des DGB-Index' beruhen, finden überwiegend die quantitativ erhobenen Ergebnisse darin Eingang. Damit werden Perspektiven, die besser mittels qualitativer Befragung erhoben werden können, nicht erfasst. Bewertungszusammenhänge, warum Beschäftigte etwa das eine oder andere Kriterium als relevanter für sich betrachten, kann so nicht dargestellt werden. Für meine Forschungsarbeit habe ich deswegen die qualitative Analyse zweier Organizing-Kampagnen hinzugezogen. Das Organizing als gewerkschaftliche Praxis sowie die beiden konkreten Kampagnen werden im Folgenden vorgestellt.

4.2.2 ORGANIZING: MEHR ALS EIN METHODENKOFFER ZUR MITGLIEDERGEWINNUNG?

Konkreten strategischen Erneuerungsversuchen der Gewerkschaften, wie etwa dem Organizing liegen weder eine Theorie noch ein einheitliches Konzept zu Grunde (Rehder 2014: 244) und das obwohl erste Organizing-Ansätze aus den USA durchaus schon seit längerer Zeit beobachtet werden und auch eine Übertragung auf das deutsche Gewerkschaftssystem diskutiert wird (vgl. u.a. Dribbusch 1998). So gelang es der US-amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU 1988 mit der Organizing-Kampagne „Justice for Janitors“ auf dem bis dahin kaum organisierten Sektor der Gebäudereinigung Fuß zu fassen. Die SEIU experimentierte dafür mit unorthodoxen Methoden wie dem Verzicht auf Tariflöhne bis der halbe Markt gewerkschaftlich organisiert war und der Kooperation mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Akteuren, die Druck auf Eigentümer*innen und Manager*innen der Firmen ausübten (vgl. Erickson et al. 2002: 547).

Anhand der „Justice for Janitors“ Kampagne in den USA zeigt Britta Rehder, dass es in den Kampagnen nicht in erster Linie darum geht, einem Unternehmen finanziellen Schaden zuzufügen, sondern darum, politischen Druck aufzubauen (Rehder 2014: 248). Neben den kreativen Kampfformen zeichnete die Kampagne aus, dass sie den schwer zugänglichen Personenkreis der Migrant*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen in den gewerkschaftlichen Fokus rückte (vgl. Rehder 2007: 11f).

Diese Erfolge führten dazu, dass Organizing auch für deutsche Gewerkschaften dann interessant wurde, als diese sich mit zunehmendem Mitgliederschwund konfrontiert sahen (Dörre 2008: 3). Allen voran ver.di und die IG Metall versuchen damit eine Strategie offensiver Mitgliederge-

winnung, oder „mitgliederorientierter Offensivstrategie“ (Detlef Wetzel), die den Mitgliederschwund umkehren soll (Müller-Jentsch 2017: 28). Ver.di konnte beispielsweise mit Organizing-Kampagnen bei dem Discounter Lidl und der früheren Drogeriekette Schlecker für einige Aufmerksamkeit sorgen (Bormann 2008, 2011; Matrai/Wohland 2008).

Ein einheitliches Konzept des Organizings gibt es allerdings nicht, was zu einigen Debatten führt. Da sich sowohl Bottom-up- als auch Top-down-Elemente im Organizing finden lassen, ist auch die Einschätzung des Instruments abhängig davon, ob sich Vertreter*innen des Social Movement Unionism damit befassen oder Vertreter*innen einer Gewerkschaftspolitik, die nicht den Anspruch vertritt Gewerkschaften an sozialen Bewegungen zu orientieren (Rehder 2014: 245). So sieht auch Dörre ein enges und ein weites Verständnis von Organizing. Ersteres beziehe sich lediglich auf Kampagnen-Methoden, bliebe inhaltlich aber neutral, während das weite Verständnis ein Gesamtkonzept zu Gewerkschaftsstärkung und gewerkschaftlicher Erneuerung beinhalte (Dörre 2008). Organizing bewegt sich also in den Gewerkschaften zwischen der Position, die Gewerkschaft ähnlich wie soziale Bewegungen versteht und Schwerpunkte auf basisdemokratische Aktionsformen legt und der, die Gewerkschaft als Quasi-Unternehmen versteht und auf Basis von unternehmerischen Steuerungskonzepten Kennziffern für die Ziele der Mitgliederwerbung vorgibt (Rehder 2014: 245 ff.).

Auch wenn diese zwei Verständnisse von Organizing weit auseinander liegen, haben verschiedene Autor*innen einige Kernelemente identifiziert, die Organizing-Kampagnen vorweisen sollen. Hälker zielt eher auf Elemente ab, die für die Kampagnen-Durchführung relevant sind. Darunter fällt etwa Recherche oder Themenfindung (vgl. Hälker 2008). Dagegen analysiert Wohland grundlegende Perspektiven, die in allen Organizing-Konzepten enthalten seien. Organizing sei demnach betriebsorientiert, beteiligungsorientiert, beschäftigtenorientiert, prozessorientiert, aktions- und handlungsorientiert, konfliktorientiert, mitgliederorientiert sowie kampagnenorientiert (Wohland 2013: 66). Eine weitere grundlegende Idee von Organizing-Kampagnen liegt nach Rehder darin, lokal politischen Druck zu erzeugen, der andere Akteure zum Handeln zwingt (Rehder 2014: 248).

Dabei ist umstritten ob das Konzept überhaupt neu ist. Wohland weist darauf hin, dass vieles was unter Organizing diskutiert würde früher in der Gewerkschaftsbewegung gelebte Praxis gewesen sei und kritisiert, dass dies verloren gegangen sei und neu entdeckt werden müsse (Wohland 2013: 66). Auch Bruder et al. bewerten Organizing als eine „notwendige Rückbesinnung auf die zentralen Werte eines basisorientierten, basisdemokratischen, konfliktorientierten

Handelns von Gewerkschaften im Betrieb“ (Bruder et al. 2013: 79). Auch Hälker weist darauf hin, dass die wörtliche Übersetzung zunächst lediglich Organisation bedeute. Und sich meist auf weiße Flecken, also gewerkschaftlich bislang nicht erschlossene Bereiche, beziehe (Hälker 2008: 3).

Organizing stellt also eine (Rück-)Besinnung auf eine gewerkschaftliche Beschäftigtenorientierung dar. Es wird darin versucht Druck zu erzeugen, auch jenseits von Tarifaueinandersetzungen. Beides ist für meine Untersuchung des Begriffs von Arbeit zentral. Praxen, die eine Beschäftigtenorientierung vorweisen und in denen es möglich ist, dass auch Aspekte von Arbeit thematisiert werden, die nicht tariffähig sind oder in denen Tariffähigkeit zumindest keine Voraussetzung für gewerkschaftliche Aktivitäten ist, lassen eine neue Rezeption des Arbeitsbegriffs möglich erscheinen. Wobei hier festgestellt werden muss, dass Mitgliedergewinnung jenseits anderer Ansprüche an die Kampagnen ein zentrales Erfolgskriterium für Organizing-Kampagnen bei ver.di ist. So sind die meisten Organizing-Kampagnen auch formal nicht in den Fachbereichen angesiedelt, sondern im Querschnittsbereich „Mitgliederentwicklung“ (Lange 2007: 27). Ob diese Fokussierung auf das Ziel der Mitgliedergewinnung die Offenheit der Gewerkschaft für Veränderungen einschränkt, ist unklar.

Bei den hier untersuchten Organizing-Kampagnen handelt es sich um zwei Kampagnen, die mit personellen Überschneidungen aufeinander folgend durchgeführt wurden. Zuerst fand die Kampagne „Starke Kita“ statt, in der hessische evangelische Erzieher*innen organisiert werden sollten. Die zweite Kampagne betraf den Amazon-Standort in Bad Hersfeld. Während die „Starke Kita“-Kampagne als gescheitert gilt, vor allem was den fehlenden Mitgliederzuwachs angeht, gilt die Amazon-Kampagne überwiegend als Erfolg.

Von Seiten der ver.di-Hauptamtliche wurden basisdemokratische Elemente eingebracht und Wert auf Kommunikation gelegt. Es handelt sich also um ein weites Verständnis von Organizing, nach Dörre (Dörre 2008). Als Anspruch gilt dies für beide Kampagnen, auch wenn die Kommunikation unterschiedlich gut funktioniert hat.

Beide Fälle sind vor allem in ihrer Kontrastierung interessant für meine Forschung. Zum einen sind die beiden Berufsfelder unterschiedlich sind, wie im Folgenden dargelegt wird. Weil die Kampagnen aber zum Teil von den selben ver.di-Hauptamtliche durchgeführt wurden, kann hieran gezeigt werden, ob unterschiedliche Wahrnehmungen der ver.di-Hauptamtliche sowie der unterschiedliche Erfolg der Kampagnen in den verschiedenen Branchen begründet liegt.

Die Organizing-Kampagne „Starke-Kita“ wurde ab 2010 in Hessen durchgeführt (Seppelt et al. 2011: 143)³⁰. Daran waren drei ver.di-Hauptamtliche beteiligt, die sich alle als Interviewpartner*innen zur Verfügung gestellt hatten. Die Kampagne war eine der ersten in Hessen. Ziel war es, Erzieher*innen in evangelischen Kitas zu mobilisieren und Strukturen zu schaffen, in denen die Erzieher*innen sich selbständig organisieren konnten (ebd.: 143). Besonders die kirchliche Trägerschaft, sowie die Konstellation von vielen kleinen Betrieben in einem Flächenland, stellten Herausforderungen für die ver.di-Hauptamtlichen dar. So musste die Ansprache der Beschäftigten in kleineren Gruppen geschehen. Die Kitas waren zudem nicht einheitlich, was die Einbindung in die Region anging. So bestanden Unterschiede darin, ob sie in ärmeren oder reicheren Einzugsgebieten lagen. Auch wurden zwei verschiedene Aktiven-Kreise gegründet, damit die Beschäftigten eine standortnahe Anbindung hatten. Wohl auch weil diese Kampagne für die Gewerkschaft kein Erfolg war, hält sich auch die Außendarstellung in Grenzen. Publikationen lassen sich hier nur sehr vereinzelt finden (vgl. Seppelt et al. 2011).

Anders stellt sich die Situation in der Amazon-Kampagne dar. 2011 begann die Kampagne bei Amazon, zwei der drei ver.di-Hauptamtlichen haben diese Kampagne über den Kampagnenzeitraum betreut. Hier finden sich auch einige Publikationen, die die Kampagnen-Konstellation beschreiben (Boewe/Schulten 2015; Schulten 2013). Darüber hinaus haben auch die Arbeitsbedingungen bei Amazon einiges an Echo in den Medien gefunden (u.a. Fier 2014; Kortschak 2013; Löbl/Onneken 2013). Auch die Voraussetzungen der Arbeitsorganisation sind hier andere als bei den Erzieher*innen: Amazon bietet als Großbetrieb bessere Strukturen für gewerkschaftliche Ansprache. Durch den zentralen Standort wurden schnell viele Beschäftigte erreicht. Allerdings gibt es auch hier Hindernisse für die Kampagne. So sorgt das Wechselschichtsystem bei Amazon dafür, dass die Belegschaft in zwei Gruppen aufgeteilt ist, die kaum zeitliche Überschneidungen im Betrieb haben. Auch die vielen befristeten Beschäftigten können als Hemmnis für die gewerkschaftliche Ansprache gelten. Die Befristungspolitik ist für Amazon möglich auf Grund der Standortwahl jenseits wirtschaftlicher Ballungsgebiete (Schulten 2013: 261). Während die ver.di-Hauptamtlichen bei der Starke-Kita-Kampagne noch ohne Organizing-Erfahrung waren, ist davon auszugehen, dass die Erfahrungen dort auch Eingang in die Konzeptionierung der Kampagne bei Amazon gefunden haben.

Neben diesen organisatorischen Bedingungen, besteht ein weiterer Kontrast zwischen den Kampagnen in der Art der Arbeit, die die Beschäftigten leisten. Während bei Amazon überwie-

30 In dem Artikel wird fälschlicherweise das Anfangsdatum mit März 2011 benannt. Es müsste aber März 2010 heißen.

gend lediglich ein loser Personenbezug zu den Kund*innen des Unternehmens vorherrscht, stellt die Arbeit in den Kitas ein Arbeitsfeld mit einem engen Personenbezug dar. Diese Unterschiede werden im Folgenden näher beschrieben.

4.2.3 PERSONENBEZUG BEI AMAZON UND IN DEN EVANGELISCHEN KITAS

Von besonderer Bedeutung für diese Studie und für die Bewertung der untersuchten Organizing-Kampagnen ist die Art des Personenbezugs, wie sie in *Kapitel 2.2.1* gezeigt wurde. In dieser Studie wird der Arbeitsbegriff untersucht, den ver.di seinen beschäftigtenorientierten Instrumenten zu Grunde legt. Unterscheidet sich die Arbeit inhaltlich gravierend, muss auch der Arbeitsbegriff angepasst werden. Daher wird im folgenden auf die Arten des Personenbezugs bei Amazon und in den evangelischen Kitas eingegangen.

Loser Personenbezug bei Amazon

Amazon stellt eine Variante der personenbezogenen Dienstleistung dar, die mit Bieber und Geiger als B2C „Business to Client“ bezeichnet werden kann (Bieber/Geiger 2014: 14), insofern als Wünsche von Kund*innen bearbeitet und Waren an Privatkund*innen versendet werden. Wobei es auch einen Anteil von B2B „Business to Business“ gibt, da Amazon auch mit anderen Händlern in Kontakt ist und etwa Angebotsspezifika verhandelt. Amazon hat darin einen hybriden Charakter: Einerseits besteht Kontakt zu privaten Kund*innen, andererseits zu anderen Unternehmen. Für diese stellt der Verkauf ihrer Waren über Amazon zudem eine Art der „Veredelung“ (Geiger 2014: 51) dar, da für die meisten Anbieter Amazon eine zusätzliche Handelloption darstellt. Anders als in Geigers Konzept ergibt sich der hybride Charakter aus verschiedenen Dienstleistungsbranchen und nicht aus verschiedenen wirtschaftlichen Bereichen. Es vermischen sich einerseits durch die online Plattform mit ihren Algorithmen Aspekte von Handel und Beratung mit Aspekten der IT. Hinzu kommen darüber hinaus Tätigkeiten der Logistik. Dies wird weiter unten näher ausgeführt. Amazon zählt insgesamt zu einem Anbieter personenbezogener Dienstleistung; es werden die Einkaufswünsche der Kund*innen und Angebote der Händler*innen vermittelt, Plattformen für Rezensionen der Kund*innen zur Verfügung gestellt und ähnliches. Diese Dienstleistung wird technisch vermittelt und ist damit, nach Bieber und Geiger, indirekt personenbezogen (Bieber/Geiger 2014: 16) oder in meiner Begrifflichkeit lose personenbezogen.

Einen Kern der Arbeit bei Amazon macht die Logistik aus. In den Versandzentren, die bei Amazon Fulfillmentcenter heißen, werden Waren kommissioniert, verpackt und versendet (Boewe/Schulten 2015: 9). Dies ist auch der Bereich, der, nicht zuletzt durch die Thematisierung der Arbeitsbedingungen durch ver.di, vermehrt negative Schlagzeilen für das Unternehmen produziert hat (vgl. Fiedler et al. 2013; Fier 2014; Kortschak 2013; Löbl/Onneken 2013). Hier wurden auch die Interviews für meine Untersuchung durchgeführt. Direkter Kund*innen-Kontakt spielt in dieser Arbeit keine Rolle. Eher zeichnen sich die Arbeitsbedingungen dadurch aus, dass technisch-organisatorische und betriebspolitisch-soziale Aspekte ineinander greifen und ein System der Unterordnung der Beschäftigten unter die Verwertungsbedürfnisse des Kapitals generieren (Boewe/Schulten 2015: 9). Die Arbeitsabläufe sind dabei sehr arbeitsteilig, also klassisch tayloristisch organisiert. Die Kund*innen, die online ihre Waren bestellen, bekommen in diese Arbeitsbedingungen keinen direkten Einblick³¹.

Dadurch ergibt sich der lose Personenbezug. Das Unternehmen Amazon bietet für private Kund*innen Dienstleistungen an. Für die Arbeitsbedingungen des Großteils der Beschäftigten, vor allem in den Versandzentren hat dies aber keine direkten Auswirkungen auf ihren Arbeitsinhalt. Es besteht keine direkte Interaktion zwischen den sogenannten Pickern und Packern, denjenigen, die die Waren aus den Regalen holen und denjenigen, die sie verpacken, und den Kund*innen. Auch besteht nur ein sehr geringes Abhängigkeitsverhältnis zwischen Amazon und den Kund*innen, da diese ihre Waren auch bei anderen Kaufhäusern oder online-Plattformen bestellen könnten. Sowohl auf Seiten der Kund*innen als auch auf Seiten Beschäftigten besteht also nur ein indirekter Bezug zueinander.

Die Arbeit bei Amazon ist hierarchisch organisiert, mit klaren Positionen von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. So ist der Adressat für Forderungen im Falle eines Arbeitskampfes unstrittig. Amazon hat ein klar hierarchisches System mit mittlerem und oberem Management. Das Unternehmen befindet sich also in der Rolle eines klassischen Arbeitgebers.

31 Durch die Berichterstattung über Arbeitsbedingungen bei Amazon können auch Kund*innen von den Arbeitsbedingungen gehört haben. Aber anders als in Einzelhandelsstandorten, in denen der Verkauf direkt geschieht, sehen die Kund*innen während des Kaufvorgangs die Beschäftigten nicht und interagieren nicht direkt mit ihnen.

Anders liegt der Fall im Berufsfeld der Erzieher*innen. Sie üben einen Beruf aus, der klar in die Kommodifizierung vormals unbezahlter reproduktiver Tätigkeiten fällt und den ich als eng personenbezogene Dienstleistung verstehe. Es handelt sich dabei um Care-Arbeit mit zentraler gesellschaftlicher und bildungspolitischer Bedeutung. Tronto etwa beschreibt, dass die Qualität der Sorge in den ersten drei Lebensjahren großen Einfluss auf die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen hat (Tronto 2013: 98). Tronto stellt an diesem Beispiel den Zusammenhang von Ressourcen für Sorge und gesellschaftlich ungleich verteilte Machtressourcen her. Die Ungleichverteilung von Ressourcen für die Sorge für und um Kinder in verschiedenen Gesellschaftsschichten führt so zu gefestigten sozialen Ausschlüssen bestimmter Gesellschaftsgruppen (ebd.: 98f). Hieran lässt sich aber auch die besondere Relevanz des Erzieher*innen-Berufs über das Wohl der einzelnen Kinder hinaus festmachen: Die Qualität der vorschulischen Betreuung und Bildung hat Auswirkungen auf die späteren Ressourcen und Erfolgchancen der Kinder.

Da der Kita-Besuch in Deutschland seit den 1970er Jahren zum sozialstaatlichen Regelangebot für Kinder gehört, entwickelte sich schrittweise eine Selbstverständlichkeit der Kita als Station im kindlichen Lebenslauf. Die Kita stellt neben Familie und Schule die dritte zentrale Sozialisationsinstanz im Lebensalltag von Kindern dar (Kerber-Clasen 2017: 29). Wobei Kindergärten und Kitas in der Bundesrepublik politisch-rechtlich dem Sozialsystem und nicht dem Bildungssystem zugeordnet sind. Dies hat Auswirkungen auf die finanzielle Ausstattung, darauf dass die Kita-Besuche freiwillig sind sowie auf die rechtliche und pädagogische Trennung zwischen Kita und Grundschule (ebd.: 27f).

Anders als die Beschäftigung bei Amazon hat der Erzieher*innen-Beruf auch eine starke geschlechtliche Konnotation. So konstatiert Helga Ostendorf, dass nicht nur 95 Prozent der Erzieher*innen weiblich seien, sondern der Beruf zudem viele für Frauen*berufe typische Merkmale aufweise. Als Beispiele hierfür nennt sie Überausbildung, geringe Bezahlung, mangelnde Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Inflexibilität (Ostendorf 2016: 7). Ostendorf weist vor allem auf die uneinheitliche Qualifizierung hin. Der Abschluss nach der Erzieher*innen-Ausbildung sei dem eines Bachelor of Arts (BA) gleichwertig. Dennoch würde etwa im Übergang zu einem Studium der Frühpädagogik von Erzieher*innen eine Eignungsprüfung verlangt (ebd.: 8). Kerber-Clasen stellt fest, dass eine Verknüpfung von Stereotypisierung

von Frauen*berufen sowie der Zielsetzung von Kitas zu gesellschaftlich verbreiteten Klischees über Erzieher*innen führten. So schiene die Persönlichkeit der Erzieher*innen wichtiger als deren in der Ausbildung erworbene fachliche Kompetenz (Kerber-Clasen 2017: 34). Ähnlich beschreibt auch Ostendorf, dass Mütterlichkeit zum „berufspädagogischen Programm“ geworden sei, dem eine naturalistische Konzeption zugrunde liege, wonach im Prinzip nur Frauen* diesen Beruf ausüben könnten (Ostendorf 2016: 16). Sie verortet den Pisa-Schock als Ausgangspunkt an dem in das öffentliche Bewusstsein trat, dass Kindertagesstätten neben der Betreuung der Kinder auch einen Bildungsauftrag haben (ebd.: 16f).

Für Erzieher*innen stellt sich also die Situation so dar, dass sie in einem Bereich arbeiten, der einen engen Personenbezug zu den Kindern aufweist und der eine Kommodifizierung ehemals privater Reproduktionsarbeit darstellt. Ihre fachliche Qualifikation tritt in gesellschaftlichen Klischees hinter eine Zuschreibung von Naturalisierung zurück, die in der dominanten Zuschreibung des Berufs als Frauen*beruf wurzelt. Um die Arbeitsqualität von Erzieher*innen zu beurteilen, muss deswegen sowohl die Organisation von Reproduktionsarbeit auf gesellschaftlicher Ebene einbezogen werden, als auch das Interaktionsverhältnis von Erzieher*innen zu Eltern und Kindern. Dies bedeutet, dass die Arbeit ganzheitlich betrachtet werden muss. Die Veränderungen in den Rahmenbedingungen haben Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit. Sie sind aber nicht deckungsgleich damit. Zeit als relevante Stellgröße ist hier ausschlaggebend für die Qualität der Arbeit.

In meinem Untersuchungsfeld weist der Fall darüber hinaus an einigen Stellen Besonderheiten auf. Die Organizing-Kampagne Starke-Kita richtete sich nicht an kommunale Kitas, sondern an Kitas in evangelischer Trägerschaft. Dies ist keine Randgruppe der Erzieher*innen. Gut ein Drittel der Kitas in Deutschland werden von Kirchen betrieben (Ostendorf 2016: 15). Arbeitsinhaltlich erfüllen evangelische Kitas, abgesehen vom Schwerpunkt der Religionspädagogik, die selben Funktionen, wie nicht-konfessionell gebundene Einrichtungen. Die Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeitsrecht und gewerkschaftlichen Interessenvertretung sind jedoch unterschiedlich.

In Geiger und Biebers Aufteilung würde dies am ehesten in den Bereich G2C, „Government to Consumer-Services“ fallen (Bieber/Geiger 2014: 14). Da die Trägerin im Fall meiner Untersuchung aber die evangelische Kirche war, welche vom Staat beauftragt wurde Einrichtungen anzubieten, offenbart sich, dass die Kategorie in diesem Feld komplexer verstanden werden muss. Denn die arbeitspolitischen Regelungen in kirchlichen Kitas unterscheiden sich von denen

in staatlicher Trägerschaft. So werden beispielsweise die Arbeits- und Einkommensbedingungen nicht in Tarifwerken geregelt, sondern in der sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) beschlossen (Lühns 2006: 6). Die ARK der Diakonie Hessen, wo auch das Untersuchungsfeld angesiedelt ist, besteht aus sieben Vertreter*innen der Beschäftigten und sieben Dienstgebervertreter*innen. Die Vertreter*innen der Beschäftigten werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände entsandt, die Dienstgebervertreter*innen werden durch den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen bestimmt (Diakonie Hessen 2018).

Hinzu kommt, dass die Strukturen der Trägerschaft uneinheitlich geregelt sind. So kann Trägerin einer evangelischen Kita die Kirchengemeinde, das Dekanat oder ein Trägerverbund sein (§3 Abs.1 KiTaVO). Die Träger haben die Fach- und Dienstaufsicht der Erzieher*innen inne (§3 Abs.6 KiTaVO) und können in den einzelnen Kitas in evangelischer Trägerschaft im selben Bundesland bei unterschiedlichen Stellen liegen. Meist ist der direkte Arbeitgeber der jeweilige Kirchenvorstand, die Rahmenbedingungen werden jedoch von der Zentralverwaltung, in diesem Fall der Evangelischen Kirche Hessen-Nassau, bestimmt (Seppelt et al. 2011: 143).

Arbeitsrechtlich bedeutet dies für die Beschäftigten weniger juristischen Schutz. Beispielsweise können private Lebenswege leichter Auswirkungen auf das Erwerbsarbeitsverhältnis haben als in kommunalen Einrichtungen. So kann die Kirche Kündigungen aussprechen nach Scheidungen in Kombination mit Neu-Verpartnerungen; auch wenn inzwischen arbeitsrechtlich zumindest eine Abwägung zwischen den Interessen der Kirchen und dem Anspruch der Beschäftigten verlangt wird (vgl. Kreß 2011). Auch was Personalschlüssel und Arbeitszeit angeht, haben die kirchlichen Beschäftigten andere Bedingungen als Beschäftigte kommunaler Einrichtungen. Während der Personalschlüssel über die gesetzlichen Mindestverordnung hinausgeht, ist die längere Arbeitszeit im Vergleich zu kommunalen Kitas auch noch ein Thema in den von mir geführten Interviews.

Für die Gewerkschaft bedeutet das kirchliche Arbeitsrecht verminderte Einflussmöglichkeiten. So etwa durch das Streikverbot (Kreß 2011: 7), welches allerdings 2012 teilweise durch das Bundesarbeitsgericht gekippt wurde. Der „Dritte Weg“ ist weiterhin möglich, wenn die Kirchen mit ver.di auf Augenhöhe verhandeln (Rekittke/Schuckart-Witsch 2014: 206). Innerhalb ver.di bedeutet dies zudem, dass die evangelischen Erzieher*innen einem anderen Fachbereich zugehörig sind, als diejenigen in kommunalen Kitas. Dadurch sind nicht nur andere Gewerkschaftssekretär*innen für sie zuständig, auch sind die Arbeitskämpfe im Normalfall nicht direkt miteinander verknüpft. Erzieher*innen in evangelischen Kitas haben keine direkte

Wirkungsmacht in den Tarifstreitigkeiten im kommunalen SuE-Bereich. Dies ist in die Gesamtbetrachtung der Branche einzubeziehen, weil diese Tarifstreitigkeiten oft als positive Beispiele für Arbeitskämpfe in Dienstleistungsbranchen herangezogen wurden (vgl. Birke 2017; Ideler 2017), sie betreffen die Erzieher*innen in evangelischen Kitas aber nicht direkt. Indirekt sind hingegen auch die Beschäftigten in evangelischen Kitas betroffen, da sich alle Träger zumindest lose am TVöD orientieren.

Ein weiterer Unterschied der Arbeitsorganisation in evangelischen Kitas zu Betrieben wie Amazon ist, dass der Adressat von Forderungen unbestimmter ist. Im kirchlichen Bereich ergibt sich aus den Kirchen-Strukturen eine Verantwortungsdiffusion, aber auch in kommunalen Kitas bestimmen politische Entscheidungen wie viel Geld an Kitas verteilt werden kann. Dass ver.di in den zwei unterschiedlichen Bereichen bei Amazon und den evangelischen Erzieher*innen Organizing-Kampagnen durchgeführt hat, die mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen abgeschlossen wurden, ermöglicht einen Vergleich, der genau diese ungleichen Ausgangsvoraussetzungen in den beiden Berufssparten mit einbezieht.

Bislang wurde das methodische Herangehen erläutert, sowie die untersuchten beschäftigtenorientierten Instrumente ver.dis vorgestellt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Unterscheidung von personenbezogenen Dienstleistungen in eng und lose personenbezogene, was sich in den verschiedenen Organizing-Kampagnen niederschlägt. Im nächsten Schritt folgen nun die Ergebnisse der Untersuchung.

5. ARBEIT IN VER.DIS BESCHÄFTIGTENORIENTIERTEN INSTRUMENTEN ZWISCHEN THEMENVIELFALT UND AUSBLENDUNGEN

Nachdem bislang Forschungsdesign und theoretischer Rahmen erläutert wurden, folgen nun die Ergebnisse der Untersuchung. Dabei werden in *Kapitel 5.1* verschiedene Themen vorgestellt, die analysiert wurden. Hier stellt sich die Frage, ob thematisch auch Bereiche jenseits des NAVs abgebildet werden und ob die Art ihrer Thematisierung dennoch eine Fixierung auf das NAV und Erwerbsarbeit im Allgemeinen beinhaltet. In *Kapitel 5.2* wird thematisiert, wie Reproduktionsarbeit in die gewerkschaftliche Analyse mit einbezogen wird, beziehungsweise wann eine Fixierung auf die Erwerbssphäre festzustellen ist. In *Kapitel 5.3* wird der Frage nachgegangen, welche Personengruppen in den beschäftigtenorientierten Instrumenten kaum oder gar nicht repräsentiert werden. In *Kapitel 5.4* wird der Fokus auf die Organizing-Kampagnen gelegt und herausgearbeitet, ob die Beschäftigten mit ihren Themen und Lebensrealitäten Gehör in den Kampagnen gefunden haben. In *Kapitel 5.5* wird eine Bewertung getroffen, ob in den beschäftigtenorientierten Instrumenten auch eine offensive Zielformulierung, die Perspektiven auch jenseits der Wiederherstellung des NAVs einbezieht, formuliert wird oder die Problemanalysen sowie die daraus gewonnenen Forderungen weiter auf den Erhalt des NAVs zielen. Daraufhin folgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse sowie ein weiterer Ausblick.

Als Leser*innenhinweis sei noch erwähnt, dass nicht in jedem Kapitel alles untersuchte Material gleichgewichtig vorkommt, da nicht überall die selben Bereiche als relevant benannt wurden. So kann es sein, dass ein Thema stärker in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* diskutiert wurde, in den Interviews mit Beschäftigten und Hauptamtlichen aber keine Erwähnung fand. Einige Bereiche sind auch in den Interviews mit den Erzieher*innen relevant, nicht aber für die Amazon-Beschäftigten, oder andersherum.

5.1 VON THEMENVIELFALT, AUSBLENDUNGEN UND ABWERTUNGEN

Dieses Kapitel geht der forschungsleitenden Frage nach, ob die untersuchten beschäftigtenorientierten Praxen von ver.di Anschlussmöglichkeiten für einen erweiterten Arbeitsbegriff bieten.

Dafür ist es nötig, dass auch Themen, die nicht direkt aus Abweichungen vom NAV resultieren, artikuliert und daraus politische Forderungen formuliert werden. Es müssen auch Perspektiven einfließen, die die Vorgaben des NAVs in Frage stellen oder davon abweichende Lebens- und Arbeitsverhältnisse ohne ein Zuschneiden auf eine normierte Erwerbsbiographie befördern. Insbesondere muss auch die Reproduktionssphäre ihren Platz in den Analysen und Betrachtungen finden. Weiblich* konnotierte Arbeit - Reproduktions- wie Erwerbsarbeit - darf weder direkt noch indirekt abgewertet werden. Deswegen muss auch den Charakteristika insbesondere der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit Rechnung getragen werden.

Sowohl die Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, als auch die Organizing-Kampagnen haben den Anspruch explizit an der Lebenswelt der Beschäftigten orientiert zu sein. Besonders im Fall des Organizings zielt die Gewerkschaft auf Beschäftigte in Bereichen, die bis dahin nicht im gewerkschaftlichen Fokus standen. In der Beschäftigtenbefragung, die die Grundlage der Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* bilden, werden hingegen verschiedene Dimensionen von Erwerbsarbeit abgefragt, die scheinbar ein umfassendes Bild ergeben. Daher ist davon auszugehen, dass ver.di in beiden Fällen auch auf Lebenswelten Bezug nimmt, die jenseits des NAVs liegen. Ob es der Gewerkschaft aber auch gelingt, die Probleme der Beschäftigten zu greifen und in gewerkschaftspolitische Forderungen und Aktionen umzusetzen, ist Gegenstand dieses Kapitels.

Mit dem Kodierschema, das basierend auf dem Soziabilitätsansatz entwickelt und an einer Auswahl des Materials erweitert wurde, lässt sich sowohl erfassen, welche verschiedenen Themen in Dokumenten der ver.di Initiative Gute Arbeit sowie in den Interviews angesprochen werden, als auch welche nicht benannt werden. Es kann daraufhin diskutiert werden, ob die Art der Thematisierung sowie die Auslassungen eine Fixierung auf das NAV darstellen, oder ob und wo sie darüber hinaus gehen.

Sowohl in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* als auch in den Interviews mit den Beschäftigten und ver.di-Hauptamtlichen wurde ein recht großes Spektrum an Themen abgedeckt. Die Themen spiegeln entweder Facetten von „Guter Arbeit“ im Sinne einer gewerkschaftlichen Konzeption von guter (Erwerbs)Arbeit wider oder benennen Probleme der (Erwerbs)Arbeitsverhältnisse, wie sie die Beschäftigten in Befragungen oder Kampagnen berichtet hatten. Dabei findet gleichzeitig eine Fokussierung auf den Bereich der Erwerbsarbeit statt, während andere Lebensbereiche in den Hintergrund geraten. Reproduktionsarbeit wird weder in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* noch in den Organizing-Kampagnen struktu-

rell-analytisch einbezogen. Dies hat vor allem für diejenigen Beschäftigten Auswirkungen, die etwa als Alleinerziehende sehr viel Reproduktionsarbeit zu verrichten haben und dies mit ihrer Erwerbsarbeit vereinbaren müssen. Es betrifft aber auch den Erwerbsarbeitsinhalt der Erzieher*innen: Als eng personenbezogene Dienstleistung leisten Erzieher*innen Care-Arbeit und ihre Arbeit hat Bezugspunkte zur Reproduktionssphäre der Familien der Kita-Kinder. An verschiedenen Themen lässt sich zeigen, dass das Verständnis der ver.di-Hauptamtlichen die Lebens- und Reproduktionsbedingungen der Beschäftigten kaum in ihre Betrachtungen einbeziehen. Dies wird vor allem auch in *Kapitel 5.3* eine größere Rolle spielen, es lässt sich aber auch schon in diesem Kapitel zeigen, in dem die Art der Thematisierung verschiedener Bereiche analysiert wird. Im Folgenden werden verschiedene Aspekte von Arbeit, die im untersuchten Material eine signifikante Rolle spielen, vorgestellt. Es wird diskutiert in welcher Weise diese Bereiche thematisiert werden und ob dies Anschlussmöglichkeiten für einen erweiterten Arbeitsbegriff beinhaltet.

5.1.1 GESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG VON (ERWERBS)ARBEIT

Ein Aspekt von Arbeit ist ihre gesellschaftliche Bedeutung. Erwerbsarbeit an sich ist Teil eines gesellschaftlichen Leistungsaustauschs. Jede Form der Erwerbsarbeit erfüllt damit in einem gewissen Sinne eine gesellschaftliche Funktion, in der Produktion von Waren oder dem Anbieten von Dienstleistungen einerseits, in der sozialen Absicherung der Beschäftigten über Gehälter und Sozialsysteme andererseits. Auch Reproduktionsarbeit ist Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit, die aber nur vermittelt in den Leistungsaustausch einbezogen wird. Insbesondere für eng personenbezogene Dienstleistungen ergibt sich ebenfalls eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Notwendigkeit und der Bewertung der Arbeit. Während arbeitsinhaltlich relevante gesellschaftliche Sorge-Aufgaben übernommen werden, etwa in Pflege und Kindererziehung, wirken sich wirtschaftliche Krisen und politische Entscheidungen etwa bezüglich Mittelbemesungen mindestens so gravierend aus wie in anderen Sparten. Konjunkturprogramme richteten sich dabei bislang kaum an die Dienstleistungsbranche (vgl. Scheele 2009a). Hinzu kommt oftmals vorenthaltene Anerkennung, was sich auf der Ebene gesellschaftlicher Vorurteile festmacht, wie etwa einer Naturalisierung pflegender Berufe als Frauen*berufe oder auch die damit einhergehende Aberkennung von Professionalität. Damit einher geht aber auch die oft niedrige gesellschaftliche Stellung von eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit, was sich an mangelnden Karrieremöglichkeiten sowie geringer Bezahlung festmachen lässt, wie dies am

Beispiel der evangelischen Erzieher*innen in *Kapitel 4.2.3* dargestellt wurde. Feministische Krisenanalysen haben neben den Krisen der Erwerbsarbeit auch Krisen im Care-Bereich konstatiert (trouble everyday collective 2014; Winker 2011, 2012).

In Bezug auf eng personenbezogene Dienstleistungsarbeit ist die gesellschaftliche Relevanz des Berufs bei seiner gleichzeitigen Abwertung ein Phänomen, das zu einer schwierigen Position der Beschäftigten in Arbeitskämpfen führt. Einerseits findet sich hier zum Teil hoher Bedarf an Arbeitskämpfen, um die Situation zu verbessern, andererseits sind davon oft direkt diejenigen betroffen, die auf die Sorge der Beschäftigten angewiesen sind (vgl. trouble everyday collective 2014: 70). In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Arbeitskämpfe geführt und zunehmend auch wissenschaftliche begleitet (Artus et al. 2017; Becker et al. 2017; Birke 2017; Ideler 2017; Kerber-Clasen 2017). Weil sich der Kampf um Anerkennung im Feld der Reproduktionsarbeit sowie der eng personenbezogenen Dienstleistungen bewegt, wird im Folgenden ein Schwerpunkt auf der Perspektive der Erzieher*innen liegen sowie auf den Dokumenten, die vor allem Bereiche eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit in den Blick nehmen.

Gesellschaftlich relevante Erwerbsarbeit zu schlechten Bedingungen

In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird die Bedeutung der gesellschaftlichen Nützlichkeit von Berufen dahingehend bei den Beschäftigten abgefragt, ob sie den Eindruck hätten, gesellschaftlich nützliche Arbeit zu leisten (u.a. ver.di 2010: 15ff; ver.di 2011a: 7). Dies wird meist lediglich im Ergebnis vorgestellt und nicht weiter diskutiert. Dort wo es mit anderen Bereichen verknüpft wird, werden der Anerkennung die meist schlechten Arbeitsbedingungen entgegengesetzt. Beispielfhaft sei hier ein Abschnitt aus einem Dokument angeführt, das sich mit Beschäftigten in der Pflege befasst:

95 Prozent der in der Pflege Arbeitenden sind davon überzeugt, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. [...] Die Arbeitsbedingungen aber sind so, dass sie von 40 Prozent als schlecht bewertet werden und nur von 3 Prozent als gut. (ver.di 2013c: 2)

Dabei ist diese Art der Thematisierung nicht auf pflegende Berufe beschränkt. Ähnlich wird dies etwa auch in einem Dokument zu Arbeit in Bibliotheken thematisiert (ver.di 2011a: 3). Die Arbeit in Bibliotheken zählt in meiner Definition nicht zu Dienstleistungen mit engem Personenbezug, sondern stellt eine Mischform dar. Zwar besteht direkte Interaktion mit Kund*innen, es besteht aber kein gravierendes Machtgefälle zwischen Beschäftigten und Kund*innen. Das

Thema der gesellschaftlich relevanten Erwerbsarbeit ist also nicht ausschließlich beschränkt auf Dienstleistungen mit engem Personenbezug.

Die von den Beschäftigten empfundene Nützlichkeit wird hier den schlechten Bedingungen entgegengestellt, unter denen sie arbeiten müssen. Damit wird ein Ungleichgewicht beschrieben, das darin besteht, dass die Beschäftigten gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten ausführen, dafür aber nicht in ausreichendem Maße Mittel und Strukturen zur Verfügung gestellt bekommen. Eine Strategie, hieraus gesellschaftlichen Druck zu erzeugen, konnte allerdings in den Dokumenten nicht gefunden werden.

Aussagekräftiger sind in dem Fall die **Interviews** aus den Organizing-Kampagnen. Besonders die Erzieher*innen koppeln durchaus gewerkschaftspolitische Forderungen mit dem Hinweis auf die gesellschaftliche Nützlichkeit ihres Berufs. Die gesellschaftliche Relevanz ist für sie zentrales Merkmal der Erwerbsarbeit, was auch von den Hauptamtlichen gesehen wird. Im Bereich der Kitas kann unterschieden werden zwischen der Relevanz der Arbeit für Kinder und Gesellschaft und dem Hineinwirken gesellschaftlicher Strukturen in die Kitas. Die gesellschaftliche Relevanz spiegelt sich im Selbstverständnis der Erzieher*innen wider, die als wichtig für die Prägung und Entwicklung der ihnen anvertrauten Kinder beschrieben werden (z.B. E3, Z.151ff). Auch Bildungsteilhabe sei ein wichtiges Thema im Bereich der Kitas (E1 Z.320f). E3 sieht Kitas in einer gesellschaftlichen Verantwortung, weil darin geleistet würde, was früher Aufgabe von Familien gewesen sei (Z.180f). Konkreter bemängelt E3, dass Kinder in ihrem familiären Umfeld erführen, dass Erwachsene keine Zeit für sie hätten. Umso wichtiger sei es in den Kitas, Vorbilder für Kinder bereit zu stellen, die nicht ständig wechselten (Z.173ff). Das Hineinwirken gesellschaftlicher Strukturen in die Kitas beschreibt auch E1. Familien bräuchten oft Unterstützung, könnten diese im staatlichen System aber nicht angstfrei bekommen. Daraus resultierende Unsicherheiten zeigten sich in den Kitas. Um dem entgegenzuwirken vernetzten sich Kitas und entwickelten eigene Hilfsangebote (E1 Z.300ff). Hier vermischen sich die Relevanz der Erwerbsarbeit der Erzieher*innen für die Gesellschaft und das Hineinwirken gesellschaftlicher Familien-Strukturen in die Kitas. Die gesellschaftlichen Strukturen ziehen eine Notwendigkeit auf der Ebene des Arbeitsinhaltes nach sich. Hieraus resultiert wiederum ein Teil der gesellschaftlichen Relevanz.

Seitens der ver.di-Hauptamtlichen wurde die Relevanz des Erzieher*innen-Berufs für die Gesellschaft als auch das Hineinwirken der Gesellschaft in die Kitas benannt. In der Frage nach gesellschaftlicher Relevanz des Berufs sieht V2, der*die auch insgesamt am ehesten empathisch

und informiert über die Erzieher*innen spricht, die Erzieher*innen als prägend für die Kinder an (Z.829f). Er*sie bewertet auch:

[...] Das ist natürlich auch so n krasser Emanzipationsprozess gewesen und durch den Ausbau der Kitas und die [...] gesellschaftspolitische Einbettung, für Frauen Erwerbsarbeit möglich machen; dann Vereinbarkeit Familie Beruf. Solche Sachen haben natürlich gesellschaftspolitisch immer ne große Rolle gespielt (V2 Z.231ff)

Auf dieser Grundlage argumentiert er*sie vehement für eine Aufwertung des Berufs und begründet dies mit dem gesellschaftlichen Wert ihrer Arbeit, der größer sei als etwa Autos zu produzieren. Dies müsse sich im Gehalt widerspiegeln sowie in der Wertigkeit und Anerkennung (V2; Z.238ff). V3 bezieht sich dagegen mehr auf einen Berufsethos und sieht den Sinn der Arbeit als zentral für die Erzieher*innen (V3 Z.1227ff). Eine Gegenposition nimmt V1 ein:

Also bei den Erzieherinnen [...] da landest du schon, beim Positiven, bei den ganzen Sonntagsreden und Gedöns. Und du kannst aber halt relativ viel gestalterisch machen, im Vergleich zu anderen Berufen in ähnlicher Gehaltsklasse. So, relativ viel Gestaltungsspielraum, das würd ich jetzt als Positives sagen, jenseits von das ist toll irgendwie an so was gesellschaftlich wirklich wichtigem wie Kinder oder so was zu arbeiten. (V1 Z932ff)

V1 versucht hier bewusst nicht die gesellschaftliche Relevanz als positiven Aspekt des Erzieher*innen-Berufs zu nennen. Dabei ist eine Gleichzeitigkeit von Anerkennung der gesellschaftlichen Relevanz und Abwertung des Berufs herauszulesen. So negiert V1 nicht, dass die Arbeit mit Kindern gesellschaftliche Relevanz hat. Dies wird aber durch die Qualifizierung als „Sonntagsreden und Gedöns“ abgewertet sowie durch die Beschreibung der Zielgruppe als „Kinder oder so was“. Während V1 also die gesellschaftliche Relevanz so einschränkt, wird gerade der Gestaltungsspielraum und das Gestalterische als positiv benannt. „Gestalten“ weist in diesem Kontext weg vom professionellen Anspruch der Erzieher*innen Bildungsarbeit zu leisten. Dies kann man als Gegensatz zu den Modernisierungs-Bestrebungen des Kita-Bereichs sowie der Professionalisierung des Berufsfeldes lesen (vgl. Kerber-Clasen 2017: 14f). Dass V1 diese Professionalisierungs-Tendenzen nicht zur Kenntnis nimmt und weder gesellschaftliche Relevanz anführt noch die Fachlichkeit der Erzieher*innen, kann als De-Qualifizierung des Berufs verstanden werden. Das Bild des Erzieher*innenberufs, das die ver.di-Hauptamtlichen hier zeichnen, schwankt zwischen der Betonung ihrer gesellschaftlichen Relevanz in Verbindung mit einer geforderten gesellschaftlichen Aufwertung und der Abwertung des Berufs.

Die zweite Perspektive des Hineinwirkens gesellschaftlicher Strukturen in die Kitas haben ver.di-Hauptamtliche ebenfalls benannt. In den Kitas sei zu spüren, ob das Umfeld arm oder reich sei (V2 Z.320-324). Auch kulturelle Hintergründe der Familien und Migrant*innen-Anteil

in den Stadtteilen werden als problematisch benannt (V3, Z.987-992). Wobei V3s Aussage relativiert werden muss: Tatsächlich besteht, laut Peter Birke, ein Zusammenhang zwischen ärmeren und reicheren Stadtteilen und dem Verständnis von Kitas, was ihre Funktion als Bildungsstätte angeht (Birke 2017: 105). Er weist darauf hin, dass man annehmen kann, dass Migration und Armut in den entsprechenden Quartieren systematisch zusammenhängen (ebd.: 106). Die Lesart, dass Probleme ausschließlich aus kulturellen Hintergründen resultiert, ist deswegen recht vereinfacht wenn es nicht auch ungleiche Zugänge zu Teilhabe- und Bildung einbezieht.

Die Verknüpfung von Beruf und privaten Familienstrukturen in Kitas beschreibt Birke ausführlicher und stellt fest, dass in einigen Kitas ein Bildungsparadigma dominiere. Ansprüche, die durch die Aufwertung der Tätigkeit der Erzieher*innen an die Bildungsfunktion gerichtet würden, hätten Arbeiten wie „Windeln wechseln, Trösten“ in den Schatten gestellt (Birke 2017: 104). Dadurch entstünden aber auch Spannungen zwischen Eltern und Fachkräften durch die Abwertung alltäglicher Sorgearbeit und der Aufwertung formaler Bildung (ebd.: 105). Wobei dies, wie Birke darstellt sich je nach Einzugsgebiet der Kitas unterscheidet. Spannungen auf Grund des Bildungsparadigmas seien eher in wohlhabenderen Stadtgebieten zu finden, während in ärmeren Stadtteilen Aufgaben von Kitas mit denen des Jugendamts vermischt würden (ebd.: 105f). Beide Bilder finden sich in den Interviews mit den Erzieher*innen wieder.

Insbesondere die gesellschaftliche Relevanz dient sowohl Erzieher*innen als auch einigen ver.di-Hauptamtlichen als Argumentationshilfe für angestrebte Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Indirekt argumentiert E2 wenn er*sie beschreibt, dass die Kindergartenplatzgarantie unzureichend sei, weil weder der gewünschte Stadtteil berücksichtigt werden müsse, noch die Betreuungszeit für mehr als drei oder vier Stunden gewährt sein müsse. Dies mache die angebotenen Plätze für Eltern oft nicht praktikabel (E2, Z.337ff). Er*sie argumentiert hier indirekt für mehr Personal und mehr Kita-Plätze, welche die Kindergartenplatzgarantie bedarfsorientierter gestalten könnten. Konkreter macht E2 den Zusammenhang noch an anderer Stelle:

Klar es ist ein riesen Kostenfaktor die Gruppen kleiner zu machen und den Personalschlüssel hochzuschrauben. Aber wenn wir auf der anderen Seite ständig von Bildung reden und von sozialen Kompetenzen reden und von gefestigten Seelen reden, das ist in so ner Gruppe nicht zu machen (E2; Z.354ff)

E2 wägt hier die Argumente ab, zwischen den Kosten für kleinere Kita-Gruppen und dem gesellschaftlichen Gewinn, den dies mit sich bringen könnte. An beiden Stellen nutzt E2 die gesellschaftliche Relevanz der Kindererziehung und -betreuung, um auch eigene Erwerbsarbeits-

bedingungen zu kritisieren und Verbesserungen zu fordern. Die Forderungen sind kongruent mit den Anforderungen eines Berufsethos der Erzieher*innen, für Kinder zu sorgen.

Die gesellschaftliche Relevanz des Arbeitsinhaltes sowie die damit verbundene Möglichkeit Verbesserungen zu fordern, lassen es auch sinnvoll erscheinen, dass die Erzieher*innen in den Interviews Wert auf den gesellschaftlichen Stellenwert ihrer Erwerbsarbeit legen. So benennt E2 differenziert seine*ihre Arbeitsschwerpunkte und koppelt sie an einigen Stellen mit der Forderung nach einem besseren Personalschlüssel. Beispielsweise lege E2 Wert auf Umweltpädagogik mit Ausflügen (Z.62ff). Für diese hätte E2 gerne mehr Zeit und einen Personalschlüssel, der ermöglicht, immer zu zweit mit den Kindern zu fahren (Z.1196ff). E2 schildert es auch in Abgrenzung zum Lehramts-Beruf, dass Erzieher*innen genauer analysieren müssten, wenn etwas mit den Kindern nicht stimme (Z.774ff). Auch E3 betont, dass die Tätigkeit nicht nur die Betreuung der Kinder umfasse, sondern auch deren Bildung (Z.179f).

Interessant ist, dass die Dimensionen der Soziabilität von Arbeit hier zusammenlaufen: Kitas und darin die Erwerbsarbeit der Erzieher*innen übernehmen auf der gesellschaftlich-politischen Dimension eine wichtige Aufgabe. Diese gesellschaftliche Relevanz hat gleichzeitig Auswirkungen auf arbeitsinhaltlicher sowie arbeitsorganisatorischer Ebene. So begründet E3 seine*ihre Forderung nach Arbeitsbedingungen, in denen Erzieher*innen Kindern möglichst viel Konstanz ermöglichen und Bezugspersonen nicht oft wechselten, gerade mit der Relevanz des Berufs. Damit werden Arbeitsverhältnisse gefordert, die eine gewisse Konstanz auch im Leben der Erzieher*innen sowie ihrer Erwerbseinbindung voraussetzen, was die externe Dimension von Arbeit anspricht. Auf der anderen Seite wirken die Familienstrukturen in die Erwerbsarbeit der Erzieher*innen hinein, wenn die Anforderungen durch die Erfahrungen, die Kinder in ihren familiären Kontexten sammeln, in den Kitas aufgefangen werden müssten. Damit ist neben der gesellschaftlich-politischen Dimension auch der Arbeitsinhalt als Teil der internen Dimension betroffen. Zudem wird klar, dass die Erzieher*innen ihre Forderungen nicht nur aus ihren Arbeitsbedingungen ableiten, sondern immer auch ihr Verhältnis zu den Kindern mit einbeziehen. Damit steht auch das Prekärsein im Mittelpunkt der arbeitspolitischen Forderungen.

Forderungsgründe aus Arbeitsbedingungen oder gesellschaftlicher Relevanz

Auch wenn die Forderungen der Erzieher*innen sich auf die Relevanz und Qualität ihrer Erwerbsarbeit beziehen, geht damit keine Garantie für eine einfache Umsetzung einher. Dies

analysiert V3 und weist darauf hin, dass die Rhetorik der Aufwertung nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Arbeitsstrukturen führe:

[...] jeder sagt: Es ist total wichtig, frühkindliche Bildung, das ist unsere Zukunft [...]. Die Arbeitgeber, die Kirche sagt das, die Eltern sagen das, die Erzieher sagen's selbst. Aber passieren tut trotzdem nix. Ja also die Gelder gehen dann lieber in Rüstung oder sonst irgendwas statt in Bildung (V3 Z.967ff)

Die inhaltlichen Argumente der Erzieher*innen sind allgemein anerkannt, so kann man V3s Position zusammenfassen, ihre gesellschaftliche Durchsetzungsfähigkeit ist jedoch gering. Hier scheint, dass auch in der Organizing-Kampagne keine Strategie für ver.di entwickelt werden konnte, die dies geändert hätte.

Die Umsetzung arbeitspolitischer Forderungen ist in diesem Bereich eng an die Einbeziehung verschiedener Akteur*innen geknüpft. Auch in anderen eng personenbezogenen Dienstleistungsarbeiten ist festzustellen, dass ein Interessenkonflikt nicht nur zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten besteht, sondern auch Patient*innen, Klient*innen, Eltern oder Angehörige mit einbezogen werden müssen. Dies zeigt sich in einer Debatte um die Rolle der Eltern in den wissenschaftlichen Begleitungen der Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst bei ver.di 2015. Dörre et al. gehen davon aus, dass kommunale Arbeitgeber*innen Geld durch die Streiks sparen konnten, während Eltern Hauptbetroffene der Streiks gewesen seien, die ihre Solidarität ab einem bestimmten Zeitpunkt entzogen hätten (Dörre et al. 2016: 167f). Differenzierter untersucht Birke die Rolle der Eltern in den Streiks. Er geht davon aus, dass die Eltern, die sich überhaupt während des Streiks positioniert hatten eine bestimmte soziale Gruppe „sprechfähiger“ Eltern gewesen seien. Es habe auch Konflikte innerhalb der Elternschaft gegeben; eine Minorität habe offen gegen den Streik opponiert, eine andere Minorität von Eltern habe dagegen versucht direkte Solidarität zu entwickeln. Birke kritisiert, dass das komplexe Bild und die soziale Zusammensetzung der Elternproteste sich nicht in den medialen Berichten widerspiegelt habe (Birke 2017: 90f).

Die gesellschaftliche Relevanz des Erzieher*innen-Berufs und seine Verwurzelung in gesellschaftlichen Strukturen und Debatten ist also relevant für das Verständnis der arbeitspolitischen Forderungen Erzieher*innen. Darüber hinaus ist es notwendig für die Analyse des Durchsetzungsvermögens der Erzieher*innen sowie für die Frage welche weiteren Akteur*innen in den Arbeitskonflikten wirken. Dies hat in der Wissenschaft inzwischen begonnen und kann Hinweise für die zukünftige Arbeit von ver.di liefern. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* konnte zwar der Zusammenhang zwischen gesellschaftlich relevanter Arbeit und schlechten

Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor gefunden werden, nicht jedoch eine weitergehende Umsetzung dieses Befundes in gewerkschaftliche Forderungen und Strategieentwicklung. In den Interviews mit den Hauptamtlichen wurden lediglich von V2 Rückschlüsse auf Forderungen gezogen.

Amazon: Einforderung gesellschaftlicher Verantwortung

Während die Erzieher*innen ihre Arbeitsinhalte stärker mit arbeitspolitischen Forderungen verbinden, konzentrieren sich die Amazonier*innen in den Interviews auf ihre konkreten Arbeitsinhalte. Die gesellschaftliche Relevanz der Erwerbsarbeit spielt aber durchaus auch hier eine Rolle für die Formulierung von Zielen, wenn auch nicht so augenscheinlich wie bei den Erzieher*innen. Zwar wurde die Arbeit bei Amazon nicht arbeitsinhaltlich als besonders gesellschaftsrelevant bezeichnet, es wurde jedoch Amazon als Akteur eine gesellschaftliche Verantwortung zugeschrieben. So fordert A2 etwa in der Utopie-Reflexion, dass der Arbeitgeber den Transport der Beschäftigten zum Arbeitsplatz übernehmen solle. Dies würde einerseits das tatsächliche Parkplatzproblem lösen, andererseits seien kollektive Fahrten ökologischer (A2 Z.763ff). Ebenfalls in der Utopie-Reflexion fordert A2:

Wenn der Betrieb auch für die Region tätig ist. Wenn schon nicht direkt, [...] [durch] das was produziert wird oder gemacht wird, dann irgendwie anders. Also kulturelle Veranstaltungen finanzieren und diese ganzen Sachen. Genau Kindergarten bereitstellen: Kostenlos, versteht sich. (A2 [00:55:24-2])

Dieses Zitat ist insoweit aufschlussreich, als es zeigt, dass gesellschaftliche Relevanz nicht ausschließlich über den Arbeitsinhalt vermittelt werden muss, sondern Unternehmen auch als Akteure aufgefordert werden können, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Zudem ist an dieser Stelle interessant, dass A2 Kindergärten als eine Möglichkeit nennt, gesellschaftlich zu wirken. Hier bezieht sich A2 unwissentlich auf den gesellschaftlichen Wert der Erwerbsarbeit der Erzieher*innen. Wobei Kitas nicht nur auf Grund ihrer gesellschaftlichen Relevanz hier benannt worden sein können, sondern auch, weil Amazon in der Stadt tatsächlich einen Kindergarten gebaut hatte. Dieser sei aber, wie A3 ausführt, nicht für Amazon-Beschäftigte bezahlbar, weil die Gebühren sehr teuer seien (A3, Z.157ff) und auf Grund des Schichtbetriebs externe Kinderbetreuung generell unpraktikabel sei (A3, Z.160f). Dennoch kann aus der utopischen Forderung wie auch aus der Kritik an der Unzugänglichkeit der tatsächlich geschaffenen Einrich-

tung festgehalten werden, dass die Beschäftigten bei Amazon Kinderbetreuung ebenfalls als eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe sehen.

Weil sich die Frage der gesellschaftlichen Relevanz auf Amazon als Arbeitgeber, nicht jedoch auf konkrete Arbeitsinhalte bezieht, scheint auch für die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitsinhalte bei Amazon keine große Relevanz für die ver.di-Hauptamtlichen gehabt zu haben. V3 erzählt etwa, dass er*sie nicht wisse, welche genauen Tätigkeiten Beschäftigte im Handel haben, was für die gewerkschaftliche Arbeit aber auch unerheblich sei, weil es dabei eher um juristische Fragen gehe (Z.667ff). Gemeint sind hier arbeitsrechtliche Fragen, wie die Unzulässigkeit von Befristungen und ähnlichem. Im Fall von Amazon hat diese Fokussierung auf die Struktur der Arbeitsbedingungen auch funktioniert. Dies kann auf den Erzieher*innen-Beruf allerdings nicht übertragen werden, da die Forderungen dort eng an den Arbeitsinhalt und dessen gesellschaftliche Relevanz geknüpft sind. Diese Haltung, die V3 formuliert kann ein Grund dafür sein, warum die Starke-Kita-Kampagne für die Gewerkschaft nicht erfolgreich war, während die Amazon-Kampagne als Erfolg gewertet wird.

Wenn auch die Arbeitsinhalte für V3 als nicht relevant für gewerkschaftliche Ansprache erscheinen, reflektiert er*sie dennoch, dass auch die Erwerbsarbeit bei Amazon nicht unabhängig von gesellschaftlichem Kontext geschieht. V3 kritisiert, dass Verbraucher*innen oft den einfachen Bestellweg über Amazon nutzten obwohl sie die Beschäftigungsbedingungen des Betriebs kennen würden (Z.766ff). Da der Personenbezug in der Arbeit bei Amazon lediglich lose besteht, ist dies nicht sonderlich verwunderlich, da die Kund*innen zwar aus Medien über die Arbeitsbedingungen informiert sein können, jedoch keine persönliche Interaktion mit den Beschäftigten besteht. Es verweist aber darauf, dass Solidarität zwischen Beschäftigten und Verbraucher*innen dort nicht einfach herzustellen ist. Die Einbeziehung einer Öffentlichkeit und der Hinweis auf die gesellschaftliche Einbettung der jeweiligen Arbeitsverhältnisse ist also etwas, das im Falle eines Arbeitskampfes in Kitas unerlässlich ist, von dem aber möglicherweise auch andere Arbeitskämpfe profitieren können.

Emanzipation während der Arbeitszeit?

Gesellschaftliche Bedeutung von (Erwerbs)Arbeit lässt sich nicht nur anhand der Wechselwirkungen von Gesellschaft und (Erwerbs)Arbeit beschreiben. Erwerbsarbeit kann über die Arbeitsinhalte auch auf anderer Ebene gesellschaftliche Bedeutung entfalten: Indem Menschen

sich in ihrer Erwerbsarbeit einbringen, werden sie Gestalter*innen eines Ausschnitts der Gesellschaft. Sie treten in die Sphäre des Öffentlichen (vgl. Becker-Schmidt 2003). Ein emanzipatorischer Aspekt kann so auch innerhalb der Arbeitszeit verwirklicht werden (vgl. Gorz 1994). So ist eine Frage, ob die Beschäftigten die Tätigkeiten in ihrer Erwerbsarbeit als gewinnbringend oder interessant einschätzen, eine andere, ob sich Beschäftigte in ihrer Erwerbsarbeit einbringen können, ob also das eigene Potential ausgeschöpft und gefördert wird. Während aus den Interviews mit den Erzieher*innen, schnell klar wird, dass ihre Tätigkeit eine zentrale gesellschaftliche Funktion erfüllt und dass es sich um vielseitige und abwechslungsreiche Aufgaben handelt, stellt sich das Bild bei den Beschäftigten von Amazon differenzierter dar.

Auch in den **Dokumenten** kommt dieser Aspekt vor, er findet sich aber eher unter dem Aspekt der Potentialförderung. Hierin schwankt er zwischen einem Einbringen und Wirken-Können und einen verbesserten Zugriff auf die Arbeitskraft der Beschäftigten durch die Arbeitgeber*innen. Überwiegend wird dies in einer Projektbeschreibung im Postbank Filialbetrieb erwähnt (ver.di FB 10 2010). In diesem Projekt wurde unter anderem eine Betriebsvereinbarung zur Potentialförderung erstellt, die im Dokument vorgestellt wird. Darin sollen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten geschaffen werden. In den Fokus rücken Beschäftigte, deren Arbeitsleistung noch nicht voll ausgeschöpft wurde. Außerdem solle damit die Personalentwicklung in den Vordergrund gerückt werden. Kern der Betriebsvereinbarung stellen Arbeitgebergespräche sowie das Aufstellen eines individuellen Förderplans zur Weiterbildung dar (ver.di FB 10 2010: 11f). Das Dokument bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen der Förderung von Fähigkeiten der Beschäftigten und dem Ausschöpfen ihrer Arbeitsleistung. Der Schwerpunkt liegt aber eher auf zweiterem. Eine Befreiung in der Arbeit im Sinne von Selbstverwirklichung oder einer Erfüllung durch Arbeitsinhalte tritt hier in den Hintergrund, während vor allem das wirtschaftliche Interesse des Betriebs an hochwertiger Arbeitsleistung in den Vordergrund rückt.

Anders als in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* entwickelt dieses Thema in den **Interviews** mit den ver.di Hauptamtlichen sowie den Amazon-Beschäftigten in einer anderen Spielart Relevanz. V2 beschreibt in der Utopie-Reflexion:

Gute Arbeit heißt [...], dass man darin wirken kann. Das heißt, dass du dir deinen eigenen Kopf machen kannst, dass man sich ausprobieren kann, dass du lernen kannst darin. [...] Zusammen mit andern und vielleicht auch koordiniert oder so aber [dass] die eigenen Fähigkeiten da einfließen können, das ist für mich total wichtig [...] (V2 1201ff)

V2s Argumentation betrifft hier nicht die Produktivitätssteigerung, sondern eigene Fähigkeiten einbringen und entwickeln zu können. Damit folgt V2 einer anderen Richtung als sie in der Dokumentenanalyse gefunden wurde.

Dabei scheint dieses Wirken-Können unabhängig von der direkten gesellschaftlichen Relevanz der Arbeitsinhalte zu funktionieren. Amazon-Beschäftigte*r A1 etwa betont an verschiedenen Stellen, dass Arbeit Spaß machen solle (A1 Z.565f). Er*sie legt den Fokus dabei darauf, dass es die Möglichkeit für gutes Miteinander geben solle. Dies beinhaltet für ihn*sie, dass man sich gegenseitig unterstützen könne (A1 Z.558ff). Auch A2 benennt, dass Arbeit abwechslungsreicher sein solle und benennt die Möglichkeit zu rotieren oder den Arbeitsplatz regelmäßig zu wechseln als Wunschvorstellung (Z.729ff). A3 betont, dass das wichtigste bei einer Arbeit sei, dass sie abwechslungsreich sei, was er*sie für die geistige und körperliche Gesundheit als wichtig bewertet (Z.694-700). Das Wirken in der Arbeit stellt sich bei Amazon also als eine Mischung von kollegialem Miteinander und abwechslungsreichen Arbeitsabläufen dar.

Interessante Tätigkeiten auszuüben, so konnte in den Abschnitten bislang gezeigt werden, muss nicht unbedingt gleichbedeutend mit der persönlichen Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten sein. Während die Amazonier*innen sich wünschen, öfter zu rotieren und unterschiedliche Aufgaben zu haben, ziehen die Erzieher*innen, wie im Abschnitt zuvor gezeigt, Befriedigung aus der gesellschaftlichen und persönlichen Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit. Diese arbeitsinhaltliche Ebene, wie sie bei den Amazon-Beschäftigten geäußert wurde, lässt sich in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* allerdings nicht rekonstruieren. Wo dort über eine Entwicklung in der Erwerbsarbeit berichtet wurde, bezieht sich diese auf eine verbesserte Ausschöpfung des Potentials der Beschäftigten.

5.1.2 ANERKENNUNG DER ARBEIT

Wurde bislang die gesellschaftliche Relevanz in Verbindung mit den Bedingungen der Erwerbsarbeit sowie arbeitspolitischen Forderungen analysiert, so geht es im Folgenden um die Anerkennung und Wertschätzung der Erwerbsarbeit. Dies hängt eng mit der gesellschaftlichen Bedeutung von arbeitspolitischen Forderungen zusammen, wie sie im vorherigen Kapitel analysiert wurden. Dabei wird dies in den Dokumenten thematisiert und deckt verschiedene Bereiche ab. In den Kampagnen lässt sich zeigen, dass bei Amazon und in den evangelischen Kitas Anerkennung für die jeweils unterschiedlichen Formen des Wirkens in der Arbeit eingefordert wird.

Während bei den Erzieher*innen die gesellschaftliche Relevanz stärker mit einbezogen wird, zeigt sich bei den Amazon-Beschäftigten ein stärkerer Wunsch nach Anerkennung innerhalb des System Amazons.

Im wissenschaftlichen Kontext wird das Verhältnis von Anerkennung und materieller Umverteilung diskutiert. Axel Honneth (vgl. Honneth 2014; Honneth/Stahl 2013) und Nancy Fraser (vgl. Fraser 1998, 2001) prägen die Debatte. Einen guten Überblick über verschiedene weitere Strömungen gibt Christine Wimbauer (Wimbauer 2004), an dieser Stelle konzentriere ich mich allerdings auf die Debatte, wie sie von Honneth und Fraser geführt wird. Honneth schafft mit seiner ausführlichen Ausarbeitung einer Anerkennungstheorie, in der er feministische Forschung explizit nicht mit in den Blick nimmt (Honneth 2014: 9), die Ausgangslage für den Disput. Honneth und Fraser stimmen darin überein, dass ein Gerechtigkeitsbegriff Kämpfe um Ressourcenverteilung und Konflikte um symbolische Anerkennung beinhalten muss (Nierling 2013: 59). Sie divergieren allerdings in der Frage der Gewichtung. Wimbauer analysiert, dass Honneth ein identitätstheoretisches Konzept verfolge und die Kategorie „Anerkennung“ einen übergreifenden Moralbegriff darstelle, unter den sich alle anderen Dimensionen subsumieren lassen (Wimbauer 2004: 10, 17).

Fraser hingegen fasst Anerkennung und Umverteilung als konfligierend. Sie stellt fest, dass der Diskurs um soziale Gerechtigkeit, der sich früher auf die Frage von Ressourcenverteilung konzentriert hatte, durch die Debatten um Anerkennung und Identitätspolitik zweigeteilt wird, in Umverteilung einerseits und Forderungen nach Anerkennung andererseits (Fraser 1998: 1). Fraser lehnt die Forderung nach einer Entscheidung zwischen Klassenpolitik und Identitätspolitik ab und betont, dass Umverteilung *und* Anerkennung für einen Diskurs um Gerechtigkeit notwendig sei (ebd.: 1).

Anerkennung und Umverteilung, soweit sie meine Forschung betreffen, lassen sich auf einer konkreteren Ebene beschreiben. Insbesondere bezieht sich die Forderung nach Anerkennung auf die Anerkennung der Wertigkeit des Berufs sowie auf die Professionalität der darin Arbeitenden. Dabei kann unterschieden werden zwischen einem Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung sowie dem Wunsch nach Anerkennung innerhalb des Erwerbsarbeitssystems. In den Interviews mit den Beschäftigten bei Amazon spielt Anerkennung etwa innerhalb der Erwerbsarbeit eine größere Rolle. Dort herrscht der Wunsch nach persönlicher Anerkennung innerhalb des Betriebs, etwa durch Vorgesetzte, vor. Das Thema der gesellschaftlichen Anerkennung führt über diese erwerbsarbeitsbezogene Ebene hinaus und ist vor allem in Berufen der eng personenbezogenen

Dienstleistung relevant, die als sogenannte Frauen*berufe gesellschaftlich abgewertet sind. Dies kann am Beispiel des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE-Streik) veranschaulicht werden. Diese Streiks in 2009 und 2015 wurden als Erzieher*innen-Streiks bekannt. Wobei die Gruppe der Streikenden tatsächlich vielfältiger ist, so gehören auch andere Bereiche der Sozialen Arbeit, wie Jugendämter oder Behindertenhilfe zu der streikenden Branche (Ideler 2017: 76f). Im Streik 2015 ging es zentral um die Schlagworte Aufwertung und Anerkennung. Hierunter wurden verbesserte Arbeitsbedingungen, mehr Zeit in der Arbeit und eine berufliche Aufwertung, die sich auch in einer deutlich besseren Bezahlung widerspiegeln sollte (Artus/Pflüger 2017: 226), gefordert. Was genau jenseits der Bezahlung unter Anerkennung oder Aufwertung verstanden wird, ist jedoch nicht immer leicht zu definieren. An der Zusammenstellung der Forderungen kann eine Vermischung von Forderungen nach Umverteilung und Anerkennung sichtbar gemacht werden. Artus und Pflüger bewerten dabei, dass die SuE-Streiks zwar zur symbolischen Aufwertung feminisierter eng personenbezogener Dienstleistungsberufe beigetragen habe, das Ziel der materiellen Gleichstellung mit ähnlich qualifizierten sogenannten Männer*berufen allerdings noch lange nicht erreicht sei (ebd.: 226).

In meiner Untersuchung finden sich verschiedene Konzepte von Anerkennung. In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, die verschiedene Dienstleistungsbranchen abbilden, verschwimmen die beiden Formen von gesellschaftlicher und erwerbsarbeitsinterner Anerkennung³². Was Anerkennung bedeutet, bleibt so unbestimmt oder wird auf gängige gewerkschaftliche Themen zugespitzt. Die Unbestimmtheit und die Schwierigkeit, Anerkennung in ihrer Breite in gewerkschaftspolitische Forderungen zu übersetzen zeigt sich beispielsweise in einem Vorwort von Frank Bsirske (ver.di 2014a: 3). Wertschätzung, zentrales Thema des Dokuments, wird im Vorwort nicht verknüpft mit lebensweltlichen Bezügen der Beschäftigten. Stattdessen wird die Gewichtung anders hergestellt, etwa wenn Bsirske schreibt: „Wertschätzung ist in ihren Augen [der Beschäftigten, C.S.] alles andere als ein Nebenthema und keineswegs – im Vergleich zu „harten“ Faktoren wie dem Einkommen – ein weiches Thema“. Die Unterscheidung zwischen harten und weichen Themen ist an sich schwierig, da weiche Themen eher verhandelbar erscheinen, während gleichzeitig unklar bleibt, welche Themen nun hart oder weich sind. Das Bild, das Bsirske hier aufmacht, funktioniert zudem nicht richtig, weil Wertschätzung zwar kein weiches Thema sein soll, aber auch keine Anhaltspunkte dafür gegeben werden, dass es ein „harter

32 Das Thema wird in den Dokumenten auch unter dem Begriff der Wertschätzung verhandelt, was ich als gleichbedeutend mit Anerkennung verstehe.

Faktor“ sei. Damit verbirgt sich hinter dieser rhetorischen Unterstreichung der Relevanz von Wertschätzung doch eine Unbestimmtheit des Begriffs.

Dies zeigt sich auch in einer anderen Passage im selben Dokument, in der Wertschätzung definiert wird:

Mit salbungsvollen Reden und ‚Streicheleinheiten‘ ist es nicht getan. Wertschätzung ist eine Grundhaltung, die auch in den persönlichen Umgangsformen von Managern und Vorgesetzten zum Ausdruck kommt, vor allem aber in einer Arbeitsorganisation sich realisiert, in die der Respekt vor den Bedürfnissen der Arbeitenden eingeschrieben ist – in einem zuträglichen Maß an Arbeitsintensität über eine angemessene monetäre Abgeltung der Arbeitsleistung bis zu Einflussrechten. (ver.di 2014a: 3)

Hier wird zunächst aufgeführt, was keine hinreichende Wertschätzung sei. Sie wird stattdessen als „Grundhaltung“ bestimmt. Die Bedürfnisse der Beschäftigten werden schließlich definiert über die Arbeitsintensität, leistungsgerechten Lohn und betrieblicher Mitbestimmung. Das Thema der Wertschätzung ist mit diesen drei Bereichen aber nicht ausreichend gefüllt. Insbesondere die gesellschaftlich verwehrte Wertschätzung blendet Bsirske aus. Viel mehr scheint er eine Zuspitzung auf Themen vorzunehmen, die gewerkschaftlich gut zu bearbeiten sind. Die Wertschätzung scheint sich in diesem Bereich eher auf die Arbeitsleistung als auf die Person der Beschäftigten oder die Relevanz des Berufs zu beziehen. Dass Anerkennung sich vor allem in der Gehaltsfrage spiegelt, findet sich auch in anderen Dokumenten, etwa in einem Redeskript von Wolfgang von Uellenberg. Dieser spricht sich gegen eine gesellschaftliche Abwertung von Dienstleistungsarbeit aus, da durch diese auch oft niedrige Entgelte gerechtfertigt würden (Schulze 2010: 1). Auch hier wird Abwertung letztlich auf die Entgeltfrage reduziert.

Anerkennung wird also nicht in ihrer Breite definiert sondern eher auf gewerkschaftliches Kerngeschäft, insbesondere auf den Aspekt des Gehalts, zugespitzt. Als Begriff kommt Anerkennung dagegen durchaus als positiver Bezug zu Erwerbsarbeit vor. So wird die Verbindung hergestellt, dass Menschen über gute Arbeitsbedingungen Wertschätzung und Anerkennung erfahren können (Fuchs 2009b: 2). Hier wird allerdings nicht ausgeführt, was erfüllt sein muss um anerkennungsstiftende Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Auch im Kodex Gute Arbeit kommt das Thema in der Variante von Respekt und wertschätzendem Umgang vor. Dies stellt keine allgemeine Debatte um Anerkennung dar, allerdings ist es eine andere Spielart, die sich nicht auf die Gehaltsfrage bezieht. Konkret wird die Forderung nach Respekt und wertschätzendem Umgang ausgeführt:

Alle Beschäftigten werden kontinuierlich über die Ziele des Unternehmens, aktuelle, sie betreffende Vorhaben und Planungen informiert, Anregungen und Kritik werden ernst genommen. Innovative Ideen sind erwünscht. Vorgesetzte sind in der Lage, gemeinsam mit den Beschäftigten die Arbeit so zu organisieren, dass psychische und physische Überforderungen vermieden oder so weit wie möglich vermindert werden (ver.di 2013d: 1f).

Dies kann als Ausführung der oben erwähnten „Grundhaltung“ angesehen werden. Es geht hier um Information an die Beschäftigten, Einbeziehung von Kritik und innovativen Ideen. Interessant ist, dass es im Bezug auf die Arbeitsorganisation zu Einschränkungen kommt: Psychische und physische Überforderungen sollen vermieden oder vermindert werden. Ein Anspruch darauf, keinen Überforderungen in der Erwerbsarbeit ausgesetzt zu sein, formuliert ver.di dagegen nicht.

Insgesamt wird in den Dokumenten Anerkennung thematisiert, dies verbleibt aber entweder im Unbestimmten oder wird auf von der Gewerkschaft scheinbar gut umsetzbare Forderungen zugespitzt. Eine darüber hinausgehende Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Wertschätzung von Berufen findet nicht statt.

Anerkennung mit gesellschaftlichem Kontext

In den **Interviews** reproduzieren die Hauptamtlichen diese Perspektive auf Anerkennung zum Teil. Wobei V3 es als Unzulänglichkeit der Gewerkschaft reflektiert, nicht gut mit immateriellen Themen wie Respekt umgehen zu können (Z.719ff). Unbestimmtheit zeigt sich auch im Interview mit V5, der*die als einen erhofften aber nicht erreichten Erfolgsfaktor für die Starke-Kita Kampagne benennt „diese Aufwertungsgeschichte für die Kitas da gut [zu] verankern“ (Z.260ff). V5 führt nicht weiter aus, was er*sie darunter versteht.

V1 hingegen enthält den Erzieher*innen selbst Anerkennung für ihren Beruf vor. Er*sie beschreibt, dass die Probleme in den Kitas im Vergleich mit etwa Krankenhäusern nicht so schlimm wirkten, weil es in Krankenhäusern um das Leben von Menschen ginge (Z.748ff). Damit schafft er*sie eine Hierarchie zwischen der Sorge für Kranke und Verletzte und der für Kinder. Er*sie wertet zudem die gesellschaftliche Relevanz eng personenbezogener Dienstleistungen insgesamt ab:

[...] Diese sozialen Berufe stellen sich gerne hin und sagen: „Ja, bei uns ist es ja was besonderes, wir arbeiten mit Menschen, wir können nicht streiken und [so weiter]“ Aber das glaub ich, das ist was ganz viele Berufsgruppen haben, in ner anderen Form. Also auch wenn Amazon nicht [liefert], und wenn Geschenke nicht mehr rechtzeitig ankommen, hat das ne Wirkung. (V1, Z.962ff)

Hier vergleicht V1 die Verantwortung für Personen in engen personenbezogenen Dienstleistungen mit verspäteten Geschenken. Er*sie bezieht nicht die Abhängigkeitsebene der auf Sorge angewiesenen Patient*innen und Klient*innen ein, ebenso wenig wie das Feld der gesellschaftlichen Funktion von eng personenbezogenen Dienstleistungen. V1 generiert mit diesem Vergleich eine besondere Relevanz für die Beschäftigten bei Amazon. Er*sie konstatiert, dass „jeder ein Bedürfnis nach Wichtigkeit der eigenen Aufgabe“ (Z.969f) habe. In der Analyse der Interviews zeigt sich, dass die Amazon-Beschäftigten durchaus das Bedürfnis äußern, dass ihre Arbeitsleistung anerkannt werde. Dies bezieht sich aber stets auf eine amazoninterne Ebene. Dies wird im nächsten Kapitel genauer ausgeführt. V1 schafft hier eine Konkurrenzsituation, die sich nicht aus den Interviews mit den Beschäftigten rekonstruieren lässt. Auch V5 zeigt eine Art der Abwertung gegenüber den Erzieher*innen. Er*sie bewertet, dass die Erzieher*innen wenig Druck am Arbeitsplatz, in der Gehaltshöhe „oder in irgendeiner Form gehabt hätten“ (V5 Z.247f). Hier äußert sich die Abwertung in der Ignoranz gegenüber den Themen der Erzieher*innen.

Da die ver.di Hauptamtlichen selbst zwischen der Analyse, dass Anerkennungsthemen für die Gewerkschaft schwierig seien, und eigener Abwertung der Kita-Arbeit changieren, lohnt sich ein Blick darauf, ob in der Kampagne Starke-Kita eine Definition von Anerkennung verhandelt wurde. Dabei ist festzustellen, dass es den Hauptamtlichen schwer fällt im Falle der Erzieher*innen den Begriff der Anerkennung zu füllen und die Punkte in gewerkschaftliche Forderungen zu übersetzen. Die Erzieher*innen haben dagegen eine klare Vorstellung davon, was zur Anerkennung ihrer Erwerbsarbeit gehört.

Alle ver.di-Hauptamtlichen erwähnen Aufwertung oder Anerkennung vor allem als Thema der Erzieher*innen. V2 formuliert dass sich die Wichtigkeit des Berufs auf den Achsen „Gehalt, Wertigkeit und Anerkennung“ widerspiegeln müsse (V2, Z.238ff). Abgesehen von Gehalt erscheinen sowohl Wertigkeit als auch Anerkennung unbestimmt. Auch V3 bemerkt, dass das Hauptthema in allen Kitas immer Respekt und Anerkennung gewesen seien (V3 Z.993ff, 984f, 949). Insgesamt bleiben die Themen Anerkennung, Aufwertung oder Respekt aber recht unspezifisch, lediglich V1 versucht eine Definition und stellt dabei die Themen in der Starke-Kita-Kampagne und der Amazon-Kampagne gegenüber:

Bei der Starke-Kita-Kampagne waren's viel mehr softere Themen. Also Honorierung der Arbeit, auch gesellschaftliche Anerkennung. Auch Arbeitsbelastung, Arbeitsanforderungen steigen. Also Sachen wo du dann immer erst nochmal reingucken musst und sagst: Was heißt'n das.

Das war bei bei Amazon wesentlich handfester. Das waren auch schon so Sachen wie Arbeitsbelastung aber das konnte man eins zu eins übersetzen [...] Das war sehr viel greifbarer, was Überlastung heißt, was Zeitdruck heißt. Dann noch die Frage Parkplatzsituation. Befristung war ein Thema und eben Geld. Das waren Themen wo du auch hinterher klar sagen kannst. Besser-schlechter ja-nein[...]

Das war beim Kita-Projekt weniger. Also da ging's auch um Bezahlung, aber das hatte nicht das Gewicht Das haben sie uns zwar immer erzählt, aber die hätten ja einfach irgendwo anders hingehen können. Das ist ein Unterschied zu den Amazon-Leuten, die können nicht einfach sagen, jetzt geh ich mal wo anders hin. (V1; Z.558ff)

V1 stellt hier fest, dass die Themen bei Amazon klarer und einfacher zu bewerten gewesen seien als in den Kitas obwohl Arbeitsbelastung durchaus ein gemeinsames Thema darstellt. Die Themen der Erzieher*innen werden dagegen als „soft“ bezeichnet und den „handfesteren“ Themen der Amazon-Beschäftigten gegenüber gestellt. V1s Einschätzung, was die Übersetzbarkeit der Themen in gewerkschaftspolitische Forderungen angeht, ist aufschlussreich. So sind Personalschlüssel und Gruppengröße relativ klar Faktoren der Arbeitsbelastung für die Erzieher*innen. Auch die Honorierung der Arbeit erscheint leicht erklärbar, wenn man die De-Qualifizierung des Berufsbildes sowie die arbeitsfremden Tätigkeiten, die von den Erzieher*innen verlangt werden, mit einbezieht. Arbeitsanforderungen ergeben sich aus der gesellschaftlichen Debatte um Kitas als Bildungsorte (vgl. Kerber-Clasen 2017). Dagegen ist die Frage der Parkplatzsituation bei Amazon vielleicht leichter verständlich, bauliche Maßnahmen gehören aber weniger zur gewerkschaftlichen Kernkompetenz.

V1 stellt hier deutlich dar, dass die Probleme und Themen der Erzieher*innen für ihn*sie schwieriger zu verstehen und zu übersetzen sind. Andere Hauptamtliche können zwar Anerkennung nicht begrifflich füllen, benennen aber Facetten, die im Kontext um Anerkennung des Berufs verstanden werden können. So nimmt V3 zur Kenntnis, dass die Aberkennung der Qualifikation der Erzieher*innen ein Thema sei und bewertet dies auch als „eklatant“ (V3, Z.996ff). Vor allem das Problem der Konkurrenz durch Personen, die in Kurzausbildung eine Umschulung zu Erzieher*innen machen, benennt er*sie. Dies führe zu Konkurrenz, in der Erzieher*innen stehen, die eine fünfjährige Ausbildung absolviert hätten (Z.941ff).

Während die ver.di-Hauptamtlichen also Facetten benennen, Anerkennung als Forderung aber nicht füllen, haben die Erzieher*innen durchaus konkrete Vorstellungen. E1 etwa definiert:

Naja, die Anerkennung. Ich mein das aber gar nicht in Geld [...] Was ist es denn? Ich überlege woran ich das festmachen würde: *Bessere Ausstattung*, Sachen die funktionieren, der Hausmeister der kommt. *Dass ich nicht Birnen reinschrauben muss*. Obwohl es mir auch nichts ausmacht, aber dass man wenigstens die Möglichkeit hat zu sagen... Stattdessen muss man auf's Geld gucken. Also *ein größeres Budget*. Und eine Leichtigkeit in der Entscheidungsfindung dafür wo das Geld hin kommt. Und eine *höhere Solidarität, weniger Kontrolle*, weniger Listen, die hass ich. [Hervorhebungen, C.S.] (E1; Z.648ff)

E1 definiert hier klar was Anerkennung für ihn*sie beinhaltet. Gehaltserhöhung schließt E1 als Anerkennungsthema aus. Dafür spielt die funktionierende Ausstattung der Kita eine Rolle, keine fachfremden Tätigkeiten ausüben zu müssen, ein größeres Budget, höhere Solidarität und weniger Kontrollen. Diese Punkte werden auch von den anderen Erzieher*innen benannt. Zudem kann die fehlende Anerkennung der Fachlichkeit der Erzieher*innen als Anerkennungsthema aus anderen Interviews ergänzt werden. So ärgert sich E2 über die Abwertung der fachlichen Arbeit der Erzieher*innen und das Vorurteil, man würde nur spielen und sich mit Eltern unterhalten (E2; Z.717ff). Auch wenn es um Auffälligkeiten bei Kindern ginge, ist E2s Erfahrung, dass Eltern und Kinderärzt*innen die Einschätzungen der Erzieher*innen nicht ernst nähmen (E2; Z.945ff). Dies interpretiert E2 als fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Stellenwerts des Berufs (E2; Z.751ff).

Zum Themenbereich der Abwertung der Fachlichkeit, gehört auch, dass Erzieher*innen ihre Qualifikation abgewertet sehen. E2 etwa stellt die eigene fünfjährige Ausbildung ins Verhältnis mit einem fünfjährigen Studium und fragt, was man mit dem einen oder anderen Abschluss machen und verdienen könne. E2 bewertet dabei die Situation der Erzieher*innen als „Witz“ (Z.768-771). Dabei wird die reguläre Ausbildung als qualitativ hochwertig beschrieben (E2 Z.779-788). Verschärft wird dies durch die Etablierung von Kurzausbildungen. E1 nennt diese „unverschämte“ (Z.282f). Auch E3 findet diese Kurzausbildungen unzureichend und meint, dass es mehr als 6 Wochen Ausbildung brauche, um Fachkraft zu sein (Z.171ff).

E1s Definition von Anerkennung deckt den Kern der Anerkennungsforderungen der Erzieher*innen ab. Mit den Ergänzungen aus den anderen Interviews entsteht ein klares Bild, was für die Erzieher*innen mit Anerkennung in Verbindung steht. Darin spiegelt sich eine Mischung aus erwerbsarbeitsbezogenen und gesellschaftlichen Themen wieder. So ist die Übernahme von fachfremden Tätigkeiten und die Ausstattung der Kita ein Aspekt, der eher auf die interne Dimension des Berufs gerichtet ist. Die Qualität der Ausbildung oder das Budget für Kitas zielt dagegen eher auf eine gesellschaftliche Ebene. Es zeigt sich auch, dass die Erzieher*innen durchaus auch monetäre Aspekte unter dem Thema der Anerkennung verhandeln. Diese beziehen sich allerdings nicht auf ihr eigenes Gehalt, sondern auf Budget und Ausstattung der Kitas. Die Themen, die benannt wurden, sind nicht alle einfach gewerkschaftspolitisch umsetzbar, dennoch stellen sie sich nicht so abstrakt dar, wie die Schilderungen von V1 es vermuten ließen.

Anerkennung innerhalb der Erwerbsarbeit

Die Anerkennung von Person und Arbeitsleistung ist die zweite Form, in der Anerkennung verhandelt wird. Sie hängt eng mit dem Wunsch zusammen, in der Erwerbsarbeit wirken zu können. Während die Erzieher*innen eher auf die gesellschaftliche Relevanz ihres Berufs abheben, ist das Wirken-Können und die Anerkennung innerhalb der Erwerbsarbeit Thema der Amazon-Beschäftigten. Ein Mangel an Anerkennung resultiert hier aus dem speziellen System von Leistungsanforderung und Überwachung sowie einem symbolischen Wertesystem bei Amazon.

Da die Debatte um Anerkennung stark vom Kampf in eng personenbezogenen Dienstleistungen für ihre gesellschaftliche Anerkennung geprägt ist, überrascht es nicht, dass sich etwa V3 überrascht zeigt, dass Respekt nicht nur für die Erzieher*innen, sondern auch für die Amazon-Beschäftigten relevant ist (V3 Z.724ff; Z.812f). Dabei beschreibt er*sie recht detailliert das symbolische Wertesystem von Amazon. Etwa würden Beschäftigte mit Fremdsprachkenntnissen dazu abberufen neue, ausländische Beschäftigte einzuarbeiten. Dadurch steigen sie von „Hands“ zu „Co-Workern“ auf, was sich nicht finanziell äußere, sondern anhand eines anderen Schlüsselbands sichtbar gemacht werde (V3; Z.866ff). Ein höheres Gehalt sei den Beschäftigten nicht so wichtig gewesen wie diese symbolische Anerkennung (V3; Z.886ff).

Dass dieses amazoninterne System der Anerkennung besondere Bedeutung für die Beschäftigten hat, lässt sich auch aus dem Interviewmaterial bestätigen. Die Amazon-Beschäftigten erwarten Anerkennung für die geleistete Arbeit, an der sie durch die Überwachungsinstrumente von Amazon ja auch offiziell gemessen werden. So beschreibt A3, dass bei Amazon früher mit kleinen Gesten die Leistung der Beschäftigten anerkannt worden sei. Etwa sei bei guter Leistung der Kaffeeautomat freigeschaltet worden oder Sachen aus der Retour-Ware den Beschäftigten in einem Personalkauf verbilligt zur Verfügung gestellt worden (A3; Z.278ff). A3 sieht, dass diese Vergütungen sich auf einer eher symbolischen Ebene bewegen: „Ich mein es kann sich jeder seinen Kaffee selber kaufen, diese 40 Cent da am Automaten. Aber einfach diese Geste, ne“ (Z.276ff). Diese symbolische Anerkennung hat für A3 große Bedeutung. Wird sie vorenthalten, ist dies Quelle der Empörung. So beschreibt A3 eine Jubiläumsehrung, die nicht korrekt verlaufen sei. Unter anderem seien die Schlüsselbänder, die einen neuen Status der Geehrten andeuten, nicht ausgehändigt worden, wogegen die Beschäftigten protestierten (Z.293ff). Während für die Erzieher*innen die Anerkennung in der mangelnden Anerkennung ihrer Qualifi-

kation und Professionalität liegt, erscheint bei Amazon das Vorenthalten der symbolischen Anerkennung als hauptsächliches Problem. Die Adressat*innen sind hier vor allem die Vorgesetzten bei Amazon. A1 etwa schildert:

Und dann war ich erstmal voller Motivation, richtig stolz endlich wieder Arbeit zu haben [...]. Und da biste in die Arbeit gegangen und [...] bist ja vom Manager auf die Schulter geklopft worden: Danke, [A1], dass du dar warst (A1; Z.154ff)

Hierin spiegelt sich auch eine nicht monetäre Art der Anerkennung von Arbeitsleistung wieder, die auf einer persönlicheren Ebene stattfindet. Dass diese persönliche Anerkennung mit der Zeit abgenommen habe, bedeutet für A1, dass der anfängliche Stolz darauf bei Amazon zu arbeiten in Unzufriedenheit umgeschlagen sei (A1 Z.165ff).

An dieser Thematisierung von Anerkennung lässt sich zeigen, dass auch nicht monetär gemessene Anerkennung kein ausschließliches Thema der eng personenbezogenen Dienstleistungen ist. Wie auch bei den Erzieher*innen steht für die Amazon-Beschäftigten nicht die Frage nach Gehalt im Mittelpunkt. Von den ver.di-Hauptamtlichen wurde dieses amazoninterne Anerkennungssystem besser analysiert als der Anerkennungsbegriff, der auf eine gesellschaftliche Anerkennung basiert. Dieses Ergebnis kann auch in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* nachgezeichnet werden, bei der ja auch vor allem eine Unbestimmtheit des Begriffs vorherrscht beziehungsweise eine Zuspitzung auf für die Gewerkschaft handhabbare Themen, jedoch ohne Einbeziehung der gesellschaftlichen Ebene.

5.1.3 CHARAKTERISTIKA ENG PERSONENBEZOGENER DIENSTLEISTUNGEN

Wie aus dem bislang Analysierten klar wird, spielt für eng personenbezogene Dienstleistungen vor allem die gesellschaftliche Ebene eine größere Rolle als für andere Branchen. Sie sind eng damit verknüpft, wie gesellschaftliche Care-Arbeit organisiert, wie Reproduktionsarbeit verteilt ist und wie viel Anerkennung Beschäftigte in eng personenbezogenen Dienstleistungen auf einer gesellschaftlichen Ebene erwarten können. Gerade weil eng personenbezogene Dienstleistungen Teil der gesellschaftlich notwendigen Care-Arbeit sind, ist es auch wichtig, ihre Charakteristika einzubeziehen. Während auf der Ebene der Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* eine ambivalente Thematisierung der Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungen zu sehen ist, wird in der Kontrastierung der beiden Organizing-Kampagnen deutlicher, dass die

Probleme der Erzieher*innen weniger klar Eingang in die Kampagne gefunden haben als die der Amazon-Beschäftigten.

Die **Dokumente** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* thematisieren auch Facetten, die vor allem in eng personenbezogenen Dienstleistungen relevant sind, wie emotionale Anforderungen an die Beschäftigten. So wird darauf hingewiesen, dass professionelle Freundlichkeit als belastend empfunden werden kann und überwiegend von interaktiv Arbeitenden verlangt wird (ver.di 2010: 13f). Im selben Dokument wird auch darauf hingewiesen, dass insbesondere Beschäftigte, die in ihrer Erwerbsarbeit herablassend behandelt würden, es schwierig empfänden ihre Gefühle verbergen zu müssen (ver.di 2010: 14).

In der quantitativ angelegten Beschäftigtenbefragung könnten auch Zusammenhänge zwischen Geschlecht und den Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungsarbeiten gezogen werden, sie bleiben aber unbestimmt. So wird darauf hingewiesen, dass Beschäftigte mit Kund*innenkontakt ihre Erwerbsarbeit schlechter bewerteten als Beschäftigte ohne Kontakt mit Kund*innen. Ebenfalls wird erwähnt, dass Frauen* überproportional viel mit Kund*innen arbeiteten (ver.di 2010: 10). Da dies nicht weiter diskutiert wird, bleibt dabei offen, ob Frauen* generell ihre Arbeitsbedingungen schlechter bewerten oder ob der Faktor der interaktiven Arbeit ausschlaggebend ist. Der Zusammenhang zwischen interaktiver Erwerbsarbeit, Geschlecht und Arbeitsbedingungen wird an anderer Stelle so formuliert:

Das Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen ist ein Arbeitsbereich, in dem Frauen überproportional beschäftigt sind. [...] Gleichzeitig korrespondiert der Frauenanteil sehr stark mit dem Anteil derjenigen, die in ihrer Arbeit mit KundInnen/KlientInnen/PatientInnen zu tun haben. Diese personenbezogenen, und sozialen Dienstleistungen sind typischerweise Frauenberufe, woraus spezifische Konsequenzen für Arbeitsbedingungen und -belastungen resultieren. (Dathe/Paul 2011: 6)

Die spezifischen Konsequenzen werden nicht weiter ausgeführt, so dass weiterhin unklar bleibt ob die Zuteilung der Berufe als Frauen*berufe oder ihre Interaktion der Ausschlag für die spezifischen Konsequenzen sind. Ein Hinweis ergibt sich aus den Dimensionen, in denen interaktive Erwerbsarbeit von den Beschäftigten schlechter bewertet wird. So sind emotionale Anforderungen, Arbeitsintensität und Arbeitszeitgestaltung, im Sinne der Gestaltung der Lage der Arbeitszeit, die am schlechtesten bewerteten Bereiche (ver.di 2010: 10f). Während emotionale Anforderungen eher auf den Aspekt der Interaktion verweisen, liegen die restlichen Dimensionen vor allem auf der Ebene der Arbeitsorganisation. Dass Geschlecht nicht per se ein Grund für schlechte Arbeitsbedingungen ist, sondern es sich um eine gesellschaftliche Struktur der Abwertung von Care-Arbeit handelt, reflektiert ver.di hier nicht.

An anderer Stelle werden dagegen die Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit genutzt, um konkrete Forderungen zu stellen. Im Bereich der Kranken- und Altenpflege wird angesprochen, dass Arbeitszeiten jenseits der Norm Realität seien, was sich wegen des Charakters der Arbeit nicht gänzlich ändern ließe. Um diese aber abzumildern, seien gesundheitliche Arbeitsbedingungen sowie eine ausreichende Personalausstattung wichtig (Dathe/Paul 2011: 20). Hier wird nicht mit der gesellschaftlichen Relevanz des Berufs argumentiert, sondern aus den sich ergebenden Anforderungen Ableitungen gezogen. An einer weiteren Stelle wird auf den Arbeitsinhalt von Pflegeberufen verwiesen. Darin wird festgestellt, dass „Menschen, die täglich andere pflegen, [...] selbst pfleglich behandelt werden [müssen]“ (ver.di 2013c: 2). Weiter heißt es, dass die negative Bewertung der Arbeit in Pflegeberufen nicht von der Art der Tätigkeit herrührt, sondern von den Arbeitsbedingungen. Auch hier wird eine Verbindung zwischen Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingung geknüpft, wenn auch im Vergleich zur vorherigen Passage nicht mit konkreten Forderungen verknüpft. Beide Passagen bilden positive Ausnahmebeispiele in den Dokumenten: Im ersten Beispiel werden konkrete Forderungen aus den Charakteristika abgeleitet, im zweiten wird auf den Aspekt der Verletzlichkeit verwiesen. Darin findet sich dieselbe grundlegende Überlegung, wie sie von Lorey entwickelt wurde (siehe auch *Kapitel 3.1*).

Während in den Dokumenten durchaus an einigen Stellen die Charakteristika von eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit reflektiert werden, stellt sich das Bild in den **Interviews** polarisierter dar. Die Situation der Erzieher*innen wird wiederholt nicht abgebildet, während die Situation der Amazon-Beschäftigten besser wahrgenommen und in die Kampagne einbezogen wurde. In der Starke-Kita-Kampagne werden beispielsweise stärker Themen der ver.di-Hauptamtlichen eingebracht³³. Belastungen und Wünsche der Erzieher*innen werden von den ver.di-Hauptamtlichen mitunter nicht zur Kenntnis genommen.

Dass die Themen in der Kampagne von den ver.di-Hauptamtlichen stärker gelenkt werden, zeigt sich an der Thematisierung von Bezahlung im Bereich der Erzieher*innen. Diese wird von V1 als ein Thema benannt, das das Organizing-Team aus Eigeninteresse mit eingebracht habe (V1, Z.600ff). Auch für V2 war es in der Starke-Kita-Kampagne wichtig in den Strukturen der evangelischen Kirche Gehälter zu verbessern, aber auch den Personalschlüssel zu thematisieren (V2 Z.47-51).

33 Im Fall von Amazon wurden die Themen im Verlauf der Zeit auch auf die Gehaltsfrage zugespitzt. Dies geschah aber vor allem nach der Kampagne, als es um die Durchsetzung des Tarifvertrags ging. Während der Kampagne gab es mehr Spielraum für die Anliegen der Beschäftigten.

Auch wenn das Thema Gehalt von den ver.di-Hauptamtlichen gesetzt wird, analysieren V2 und V3, dass dies für die Erzieher*innen selbst im Hintergrund gestanden habe (V2, Z.262ff, 661f; V3 Z.713ff). Die wichtigeren Themen seien Arbeitsbedingungen (V2 Z.279ff) und vor allem Zeit für Bildungsarbeit (V2 Z.269ff). Diese anderen Themen bezeichnet V3 als „weichere Themen“ (V3 Z.749ff). V2 zeichnet nach, dass dies auch von der Kirche als Arbeitgeberin geschickt genutzt worden sei mit der Argumentation, dass sie weniger Gehalt zahlen würde zu Gunsten eines höheren Personalschlüssels. Diese Argumentation sei zwar falsch, setze aber am eigentlichen Problem der Erzieher*innen an (V2 Z.289ff). Vor allem V2 kritisiert auch an ver.di, dass Themen wie die Erhöhung des Personalschlüssels zu aufwändig seien und deshalb viel zu wenig bearbeitet würden, so dass man letztlich doch wieder nur über das Gehalt rede (Z.1165ff).

Seitens der Erzieher*innen wird Gehalt durchaus auch genannt, allerdings nicht als einziges oder zentrales Problem. Vor allem E1 schildert den Wunsch nach Gehaltserhöhung als einen Grund, in der Kampagne aktiv geworden zu sein (E1 Z.69f) und bewertet die Forderung nach mehr Geld als durchaus relevant für den eigenen Alltag (E1 Z.214ff). Dies stellt er*sie vor allem in den Kontext, dass E1 als Alleinerziehende*r lange am Existenzminimum gelebt habe. Auch E3 kritisiert, dass das Erzieher*innen-Gehalt für Personen, die alleine leben nicht bedarfsdeckend sei (Z.221ff). Für E3 ist es dabei eine gesamtpolitische Forderung, dass Frauen* nicht nur Zuverdienerinnen seien sondern auch selbständig von ihrem Gehalt leben können müssen (E3 Z.241ff). Dass E1 als Alleinerziehende*r und E3 für Alleinlebende das Thema Gehalt einbringen, deckt sich mit dem Befund, dass vor allem die alleinerziehenden Beschäftigten Gehalt und Bedarfssicherung durchaus als Themen benennen (siehe auch *Kapitel 5.3.3*).

Auch wenn Gehalt von den Erzieher*innen thematisiert wird, ist es doch nicht der zentrale Punkt. So beschreibt E2, dass für ver.di die finanzielle Verbesserung der Erzieher*innen Hauptthema sei. Er*sie erkennt an, dass das ein relevantes Thema sei, bemerkt aber, dass andere Themen für ihn*sie wichtiger waren (E2 Z.801ff). Und auch die anderen Interviewpartner*innen benennen andere Themen wie Personalschlüssel, Fachkräftemangel oder arbeitsinhaltliche Aspekte zentraler als den Gehaltspunkt. Diese anderen Punkte werden durch die ver.di-Hauptamtlichen hingegen oft nicht wahr- oder ernst genommen. Dies zeigt sich beispielhaft an der Thematisierung des Lärmpegels, wie er im *Kapitel 5.2.5* ausgeführt wird.

Vor allem die Erwerbsarbeit als interaktive Arbeit ist ein großes Thema für die Erzieher*innen. Der Kontakt mit Kindern und Eltern wird dabei sowohl positiv als auch negativ beschrieben. E1 etwa beschreibt, dass das Arbeiten mit Menschen für ihn*sie positiv sei (Z.262ff) und vor allem,

dass Kinder, aber auch Eltern, vieles zurückspiegelten und es ein Geben und Nehmen auf sozialer Ebene sei (Z.273ff). Auch E2 beschreibt mit Stolz, dass es eine Stärke von ihm*ihm sei, Kinder zu Neuem zu ermutigen und er*sie dies von Kindern wie auch von Kolleg*innen und Eltern als Feedback bekäme (Z.424ff). E3 weist auf die Schwierigkeiten hin, interaktive Aspekte der Arbeit zu definieren:

Ich hab vor langem mal das Beispiel kreiert: Was ist eine gute Erzieherin oder ein guter Erzieher? Der ein weinendes Kind innerhalb von fünf Sekunden zum Schweigen bringt, oder der sich ne halbe Stunde mit dem schreienden, weinenden Kind auseinandersetzt. Was ist gut? Das kann man nicht beantworten, ja? (E3 Z.80ff)

Auch hieraus spricht, dass E3 dem interaktiven Aspekt der Arbeit hohen Stellenwert beimisst. Obwohl gemeinsames Arbeiten mit anderen Menschen als positiver Aspekt der Erwerbsarbeit benannt wird, sind nicht alle Interaktionen positiv. E2 beschreibt den Beruf des*der Erzieher*in als belastender als etwa Lehrer*in zu sein, da man enger mit Eltern zusammenarbeiten müsse, wenn Kinder auffällig seien (Z.771ff). Eltern seien zudem anstrengender geworden (Z.344f).

Die Hauptamtlichen von ver.di greifen das Thema der Interaktion durchaus auf. So sieht auch V1, dass die Anspruchshaltung der Eltern gestiegen sei (Z.924ff). Ansonsten wird interaktive Arbeit aber eher als Aspekt von „Guter Arbeit“ betont. V3 sieht, dass das Feedback der Kinder für die Erzieher*innen wichtig sei. Ihre Entwicklungsstufen mitzubekommen sei so wertvoll, dass man darin den Sinn der Arbeit sehen könne (Z.1227ff, ähnlich auch V2 Z.835ff). Die Zusammenarbeit mit Menschen wird auch von V2 (Z.1201ff, Z.1283ff) als Aspekt von „Guter Arbeit“ benannt. Abgesehen von der Anspruchshaltung der Eltern wird von den Hauptamtlichen interaktive Arbeit lediglich als sinnstiftendes Element von Erwerbsarbeit gesehen. Eine Übertragung auf eine gewerkschaftliche Handlungsebene findet nicht statt. Dass im Fall der Starke-Kita-Kampagne Gehalt durch die ver.di-Hauptamtliche in den Vordergrund gerückt wird, erscheint insgesamt als wenig auf die Bedürfnisse der Erzieher*innen ausgerichtet.

5.1.4 SOZIALE ABSICHERUNG UND ERWERBSARBEIT

Die Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungen, so wurde an verschiedenen Stellen gezeigt, werden nicht durchgehend analytisch-strukturell durch die Gewerkschaft einbezogen. Vor allem in der Organizing-Kampagne *Starke-Kita* werden durch die Hauptamtlichen eigene Themen in den Vordergrund gerückt. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird zumindest an einigen Stellen auf die Charakteristika eingegangen, ein durchgehender Bezug

besteht allerdings auch hier nicht. Die Segregation des Erwerbsarbeitsmarkts nicht nur nach Branchen sondern auch nach Geschlechterzuschreibungen hat Auswirkungen darauf, wie ver.di den Zugang zu sozial abgesicherter Erwerbsarbeit begreifen kann. Im folgenden Kapitel wird daher die Aufmerksamkeit darauf gelegt, wie in den beschäftigtenorientierten Instrumenten verschiedene Zugangsmöglichkeiten zu abgesicherter Erwerbsarbeit sowie Unsicherheiten in der Erwerbsarbeit verhandelt werden. Wie Erwerbsarbeit Beschäftigte sozial abgesichert und wie sich dies verändert hat, ist Kern der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung. Im Mainstream der Sozialwissenschaft wird ein Wandel der Erwerbsarbeit konstatiert, der Beschäftigte vermehrt in unsicheren Lebenslagen bringe (Castel 2008, 2009; Dörre 2009). Die feministische Arbeitsforschung hat dieser Lesart mit dem Hinweis widersprochen, dass insbesondere weibliche* Erwerbsbiographien seit jeher von Unsicherheiten, Brüchen und atypischer Erwerbsarbeit gekennzeichnet sind (Aulenbacher 2009).

Ein Konzept von Arbeit, das auch auf die Lebensrealität atypisch Beschäftigter eingeht, ihre Probleme analysiert und politische Forderungen auch jenseits einer Angleichung an das NAV formuliert, wäre für die Gewerkschaft auch insofern relevant, da so diejenigen angesprochen würden, die von den Unsicherheiten auf dem Erwerbsarbeitsmarkt betroffen sind. Da der Zugang zum NAV stark mit der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes, sowie der geschlechtsspezifischen Verteilung von Reproduktionsarbeit zusammenhängt, muss hier ein besonderer Fokus auf die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit gelegt werden.

Zugang zu Erwerbsarbeit nach Geschlecht

Die verstärkte Ansprache gerade von Frauen*, die oftmals nicht ausschließlich über das Erwerbsystem sozial abgesichert sind, bedarf einer Analyse, die einbezieht, dass der Zugang zu Erwerbsarbeit nach wie vor geschlechtlich segregiert ist. Die unterschiedliche Einbindung in Erwerbs- und Reproduktionssphäre hat Auswirkungen auf die Bewertung der Beschäftigten bezüglich ihrer Erwerbsarbeit, auch weil sich Biographien jenseits der Erwerbs-sphäre von Männern* und Frauen* oft unterscheiden. Zudem ist einzubeziehen, dass diskriminierende Strukturen auch diejenigen betreffen, die sich konträr zum Geschlechterbild verhalten. Wenn etwa Männer* ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, um Reproduktionsarbeit zu übernehmen, sehen sie sich mit ähnlich diskriminierenden Strukturen konfrontiert, wie Frauen*, die dies tun. Sie weichen, so stellt Gärtner fest, von der für Männer* gültigen Ernährernorm und damit vom hege-

monialen Männlichkeits*bild ab (Gärtner 2012: 148f). Damit irritieren männliche* Reproduktionsverantwortliche durch die Inanspruchnahme von Teil- und Elternzeitmodellen traditionelle Werthorizonte (ebd.: 156). Die Strukturen, die den männlichen* Reproduktionsverantwortlichen allerdings Schwierigkeiten bereiten, wie etwa betriebliche Zeitkultur, die auf Präsenzzeit ausgerichtet ist oder Karriereüberlegungen (ebd.: 156f), betreffen karriereorientierte Frauen* ähnlich.

Der geschlechtlich strukturierte Zugang zu sozial absichernder Erwerbsarbeit lässt sich hauptsächlich in den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* untersuchen, da hier ein branchenübergreifender Blick auf Arbeit möglich ist. Die quantitativen Untersuchungen, auf die sich die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* bezieht, ermöglichen zudem durch die Abfrage von Geschlecht hier Aussagen zu treffen. Die Frage nach unterschiedlichem Zugang zu „Guter Arbeit“ für Männer* und Frauen* kommt durchaus in den untersuchten Dokumenten vor. Die Auswertung der Bewertungen geschieht aber weitgehend ohne eine Kontextualisierung der Reproduktionssphäre. Wird die Reproduktionssphäre doch einbezogen, werden die Themen meist auf Vereinbarung von Beruf und Familie sowie, in einigen Dokumenten, auf außerberufliche Pflege für Angehörige reduziert.

Ein Themenstrang ist die Kategorisierung eng personenbezogener Dienstleistungen als Frauen*berufe. Daher seien Frauen* stärker von den Arbeitsbedingungen in diesen Berufsgruppen betroffen (Dathe/Paul 2011: 6). Hier wird die Zielgruppe der Dokumente analysiert und die größere Betroffenheit von Frauen* betont. Diese größere Betroffenheit äußert sich an anderen Stellen allerdings in einer starken Fixierung auf Frauen* als Geschlechtsträgerinnen*, während Männer* in ihrer geschlechtlichen Positioniertheit unsichtbar und damit die Norm bleiben. Dies zeigt am eindrucklichsten die Broschüre „Arbeitsqualität aus Sicht von Altenpfleger/innen“. Dort kündigt eine Überschrift an, sich mit dem „Anteil guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit – aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen“ (Fuchs 2009a: 4) zu befassen. Diese stellt in Aussicht, ein Ergebnis darzustellen, das darüber eine Aussage trifft, ob die Arbeitsbedingungen für Frauen* und Männer* in der Altenpflege unterschiedlich sind. Das dargestellte Ergebnis lautet allerdings:

Vollzeitbeschäftigte Frauen in der Altenpflege berichten zu 16 Prozent von guten Arbeits- und Einkommensbedingungen, 32 Prozent von mittelmäßigen und zu 52 Prozent von schlechten, belastenden Bedingungen. Demgegenüber zeichnen nur 7 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen ein Bild von guter Arbeit, während 54 Prozent die aktuellen Arbeitsbedingungen als belastend erleben. (Fuchs 2009a: 4)

Eine entsprechende Passage zur Bewertung der Erwerbsarbeitssituation von Männern* findet sich nicht. Statt also einen Vergleich der Genusgruppen darzustellen, wird die Situation von voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen* miteinander verglichen. Durch diese Einschränkung ergibt sich eine Verzerrung des Ergebnisses. Ein Vergleich der Genusgruppen ist ebenso wenig möglich wie die Kontextualisierung mit der Lebenswelt der Frauen*. Wenn aber weder der Reproduktionsbereich mit einbezogen wird, noch die Frage, ob Männer* eine ähnliche Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen abgeben, lassen sich keine Bewertungen oder Handlungsanleitungen aus diesen Zahlen für die Gewerkschaft ableiten.

Noch deutlicher stellt sich die Situation dar, wenn es in den Dokumenten speziell um Teilzeitarbeit geht, die von den ver.di-Dokumenten durchgehend als kritisch beurteilt wird (siehe auch *Kapitel 5.2.2*). In einem Dokument lässt sich dies exemplarisch zeigen, wenn es dort heißt:

Teilzeitarbeit ist bekanntlich in von Frauen dominierten Branchen und Berufen stark vertreten, stellt sie doch noch immer diejenige Arbeitszeitform dar, in der für Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am besten zu realisieren ist. (Dathe/Paul 2011 8)

Teilzeitarbeit erscheint hier lediglich ein Modell, mit welchem Frauen* die Vereinbarung mit ihren Reproduktionsaufgaben schaffen. Gleichzeitig wird damit monokausal erklärt, warum Teilzeitarbeit in weiblich* konnotierten Berufsfeldern überwiegt. Problematisch ist hier, dass nur Frauen* in ihrer Vereinbarungsaufgabe angesprochen werden. Männer* scheinen für ver.di keine Reproduktionsverantwortung und damit keine Vereinbarungsprobleme zu haben. Sie bleiben damit diejenigen, für die Teilzeitarbeit keine Bedingung ist und die dem Erwerbsarbeitsmarkt nach wie vor auch zu den Bedingungen des NAVs zur Verfügung stehen. Damit werden allerdings auch Herausforderungen, Probleme und Unvereinbarkeiten der Sphären von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit als Frauen*-Problem gekennzeichnet.

An diesen beiden Stellen zeigt sich, dass in den Dokumenten zwar durchaus Geschlecht als eine relevante Größe gesehen wird. Die Thematisierung erfolgt aber nicht analytisch-strukturell unter Einbeziehung von Reproduktionsarbeit oder einer kritischen Auseinandersetzung mit geschlechtlichen Rollenzuschreibungen. So reproduziert ver.di die gesellschaftliche Zuschreibung der Reproduktionssphäre als Frauen*aufgabe, wodurch Abweichungen hiervon nicht zur Kenntnis genommen werden. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung werden an einigen Stellen dadurch wenig aussagekräftig, Rollenbilder werden verfestigt anstatt hinterfragt.

Altersabsicherung und Durchhalten bis zur Rente

Ein Thema, das sowohl die Frage nach Absicherung über Erwerbsarbeit beinhaltet, als auch eine wichtige Geschlechterkomponente aufweist, ist das der sozialen Absicherung im Alter. Die Verknüpfung von Altern und Erwerbsarbeit ist eine Thema, das in zwei verschiedenen Aspekten benannt wird. Zum einen geht es um die finanzielle Altersabsicherung, die im untersuchten Material vor allem die alleinerziehenden Interviewpartner*innen betrifft. Dies ist wenig überraschend, so weisen Carolin Butterwegge und Dirk Hansen darauf hin, dass Frauen* vor allem in Westdeutschland sehr viel niedrigere eigenständige Altersrenten als Männer* bezögen. Die Gründe dafür sehen die Autor*innen neben der geschlechtsspezifischen Lohnkluft vor allem in den, auf Grund von Mutterschaft, unterbrochenen Erwerbsbiographien mit entsprechend kürzeren Erwerbsphasen sowie der häufigeren Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung (Butterwegge/Hansen 2012: 115). Der Bezugspunkt von Sozialversicherungen sei eine dauerhafte Vollzeiterwerbstätigkeit, welche mit der gleichzeitigen Erbringung von Reproduktionsarbeit nicht zu vereinbaren sei. Der sozialen Sicherung liege damit eine die Mehrheit der Frauen* benachteiligende Zeitpolitik zugrunde (ebd.: 118). Diese benachteiligende Zeitpolitik ist für alleinerziehende Männer* und Frauen* besonders problematisch, da kein*e Partner*in zur Verfügung steht, um Versorgungs-Arrangements zu verhandeln und die Reproduktionsarbeit gänzlich auf ihren Schultern lastet. Auch neuere Modelle der Alterssicherung, wie die sogenannte Riester-Rente, beurteilen die Autor*innen als nicht praktikabel für Frauen* in Niedrigeinkommenshaushalten und/oder Alleinerziehende. Diese hätten nicht die Möglichkeit, finanzielle Investitionen aus dem vom (Ehe)Mann* getragenen Haushaltseinkommen zu tätigen (ebd.: 125). Das bedeutet, dass sie nicht die Möglichkeit haben, privat zusätzliche Vorkehrungen für ihre Altersabsicherung zu treffen, da hierfür das Geld fehlt. In den beschäftigtenorientierten Instrumenten von ver.di wird das Altern zum anderen thematisiert in der Einschätzung, die Erwerbsarbeit bis zum regulären Renteneintrittsalter durchhalten zu können. Dies wird vor allem von den Erzieher*innen thematisiert.

Nicht nur im Interviewmaterial kommt das Thema des Alterns vor, auch in den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* finden sich beide Stränge. Altersarmut wird im DGB-Index erfasst und in verschiedenen Dokumenten aufgeführt. Dabei wird das Ergebnis oft nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ausgewertet (z.B. ver.di 2010: 25/; ver.di 2013a: 6; Fuchs 2009a: 10), wobei die Dimension Geschlecht überwiegend nicht mit einbezogen wird (abweichend lediglich: ver.di 2010: 26). Stattdessen wird die Frage nach der Aussicht, dass die Rente nicht zum Leben

reichen wird, oft mit der Frage nach leistungsgerechter oder bedarfsdeckender Bezahlung gekoppelt (z.B. ver.di 2013c 7/ 14; ver.di FB 12 2013: 3/12; ver.di 2013a: 6). Dies ist damit zu erklären, dass diese drei Dimensionen in der Abfrage durch den DGB-Index einen Frageblock bilden. Durch das Wegfallen der Kategorie Geschlecht spricht ver.di hier aber die zentrale Zielgruppe derer, die von Altersarmut bedroht sind, nicht direkt an. Außerdem müsste ver.di die Reproduktionssphäre mit einbeziehen, um zu erklären, warum besonders Frauen* von Altersarmut betroffen sind und mögliche gewerkschaftliche Forderungen hierzu zu generieren. Erst in der Analyse welche Auswirkungen die größere Verantwortung in der Reproduktionssphäre auf die Erwerbssphäre und darin vor allem auf die Erwerbsbiographie von Frauen* hat, könnte die Gewerkschaft dieses Thema passgenau formulieren.

Was die konkreten Forderungen im Bereich der bedarfsdeckenden Rente angeht, ist das Bild ambivalent. So wird im Rahmen eines größeren Forderungskatalogs verlangt, die gesetzliche Grundsicherung im Bereich der Renten auszubauen und zu steigern (ver.di FB 12 2013b: 5). Alles was aufgeführt ist, wurde aus den Analysen der Beschäftigtenbefragung abgeleitet. Derart konkret finden sich in den Dokumenten selten Forderungen. Auf der anderen Seite wird das Thema im Kodex Gute Arbeit nicht abgebildet. Dies ist bemerkenswert, da der Kodex' Gute Arbeit eine Sonderfunktion in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* einnimmt. Hier fließen die Ergebnisse der Auseinandersetzung des Bereichs Innovation und Gute Arbeit zusammen und bilden Leitlinien für „Gute Arbeit“.

Der zweite Aspekt im Bereich der Altersabsicherung ist die Sorge darum, den Beruf nicht bis zum Renteneintrittsalter ausführen zu können. Dies wird in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* unter den Schlagworten „zukünftige Arbeitsfähigkeit“ oder „Durchhalten bis zur Rente“ verhandelt, wobei das erste überwiegt. Darin werden verschiedene Faktoren benannt, die Einfluss auf die Bewertung haben, ob Beschäftigte sich vorstellen können, bis zur Rente zu arbeiten. So spielt die Beeinflussbarkeit der Erwerbsarbeit, eine angemessene Arbeitsintensität, beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung und ergonomische Gestaltung der körperlichen Arbeitsanforderungen eine Rolle (Fuchs 2009a: 16). Auch Arbeitshetze ist ein Faktor (ver.di 2010: 28ff; ver.di FB 10 2010: 6), genau wie die Gesundheit der Beschäftigten. Die Langzeitwirkung auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit seien ein „erstrangiges Bewertungskriterium für die Qualität von Arbeitsbedingungen“ (ver.di 2010: 27). Hier hat die Gewerkschaft eine breite Analyseperspektive und benennt sowohl Faktoren der externen Dimension, wie Arbeitszeitgestaltung, als auch der internen Dimension wie die Intensität der Erwerbsarbeit. Damit wird dieser

Kategorie eine große Gewichtung für die Gewerkschaft zugeschrieben. Die Konzentration auf den Aspekt der „zukünftigen Arbeitsfähigkeit“ im Vergleich zum „Durchhalten bis zur Rente“ lässt dennoch auf eine bestimmte Schwerpunktsetzung schließen. „Zukünftige Arbeitsfähigkeit“ spiegelt auch das Arbeitgeber*innen-Interesse wieder, Beschäftigte lange im Betrieb zu haben, während „Durchhalten bis zur Rente“ eher arbeitnehmer*innenzentriert ist.

In der Analyse der **Interviews** aus den Organizing-Projekten wird das Thema der Altersabsicherung in beiden Perspektiven, der drohenden Altersarmut sowie des Durchhaltens bis zur Rente von Seite der Beschäftigten abgedeckt. Die ver.di-Hauptamtlichen sprechen dagegen nur zum Teil über das Thema des Alterns. Von den Interviewpartner*innen, die darauf eingegangen sind, wird lediglich der Themenstrang des Durchhaltens bis zur Rente angesprochen, nicht aber der finanzielle Aspekt. Wobei festgestellt werden muss, dass von Seiten der Hauptamtlichen hier auch eine Abwertung der Lebenswelt der Erzieher*innen mit einher geht. So verorten V1 und V3 die Frage, ob man bis zur Rente arbeiten könne zwar als Thema der Erzieher*innen, zeigen aber kein tiefer gehendes Verständnis für die Problematik (V1 Z.870ff/ V3 Z.741ff). So erklärt V1:

also das kam ja auch von den Jüngeren, das kann ich mir auch vorstellen, [...] dass das auch ein Beruf ist wo du dich dich entfernst. Was weiß ich: ich bin Mitte 30, da ist ja dieses, ich hab irgendwie kleine Kinder um mich rum, ein relativ natürlicher Umgang. Dann ist aber die Frage: Kann ich das alles eigentlich noch, diese Belastung, dieses Geschrei, dieses fünf Kinder wollen gleichzeitig was von mir, mit Ende fünfzig. (V1, Z.887ff)

Hier zeigt sich auf der einen Seite, dass V1 die Anforderungen des Lärmpegels und der dauerhaften Belastungssituation in den Kitas durchaus wahrnimmt. Er*sie naturalisiert das Problem allerdings dahingehend, dass der Umgang mit Kindern in der Lebensmitte ein natürlicher sei. Dabei scheint für V1 klar zu sein, dass die Belastung, die durch Kinder entsteht eine gänzlich andere ist, als etwa Arbeitsbelastung bei Amazon, der die Beschäftigten nicht entwachsen können. Gleichzeitig spricht V1 den Erzieher*innen ihre Professionalität ab und stellt das Berufsbild als etwas dar, für das es keine fachlichen Kriterien gebe, sondern lediglich ein natürliches biografisches Zeitfenster. V1 äußert auch ein Bauchgefühl, dass mehr Beschäftigte in den Kitas vor der Verrentung aufhörten (Z.907ff). Er*sie reflektiert hier nicht, dass dieses Aufhören aus finanziellen Gründen nicht für alle Erzieher*innen eine Option ist. In der Weise wie V1 das Thema behandelt, wird deutlich, dass kein Transferprozess stattgefunden hat, wie dieses Problem in der Kampagne hätte thematisiert werden können. Die Naturalisierung der Belastung, die durch die Erwerbsarbeit mit Kindern entsteht, lässt ebenso wenig eine Handhabung für deren Reduzie-

rung zu, wie der Verweis auf ein biologisches Zeitfenster, während dessen Umgang mit Kindern akzeptabel ist.

Dabei ist dieses Thema für die Erzieher*innen selbst recht zentral. Weder E1 (Z.472f) noch E2 (Z.699-707) können sich vorstellen, bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten. Wobei bei E2 insbesondere der Anspruch, selbst qualitativ gute Arbeit anzubieten, ein Hinderungsgrund ist. Er*sie grenzt ein, dass man den Beruf nur bis zur Verrentung durchhalten könne, wenn man nicht den Anspruch habe, engagiert zu arbeiten, sondern nur noch „Arschbackenpräsenz“ zeige (Z.699-707).

E1 bewertet den Umgang mit diesem Thema auch in der Organizing-Kampagne als negativ. Dort sei dies thematisiert worden, allerdings sei nichts geschehen. Man habe nur das Gefühl gehabt, dass darüber geredet worden sei (Z.112-119). Diese Unzufriedenheit und die Art, in der V1 das Thema beschrieben hat, erscheinen kongruent. Von den Hauptamtlichen wurde das Thema des Alterns überhaupt nur am Rande wahrgenommen. Anstatt die Gründe in den Bedingungen der Erwerbsarbeit zu suchen wurde darüber hinaus eine Naturalisierung durch V1 vorgenommen, so dass das Thema als nicht veränderbar erscheint.

Das Thema der Altersarmut findet sich in den Interviews in den Schilderungen oder der Erwartung teils prekärer Lebenslagen. Es wurde, wie oben erwähnt, nicht von den ver.di Hauptamtlichen gefüllt und besitzt vor allem für die alleinerziehenden Interviewpartner*innen große Relevanz. Der vereinende Faktor liegt nicht darin, ob die Interviewpartner*innen bei Amazon oder als Erzieher*in arbeiten, sondern in den außerberuflichen Reproduktionsverantwortungen. Die Rente von A3 reicht beispielsweise nicht zum Leben, weshalb er*sie zusätzlich Nebentätigkeiten nachgehe (Z.178ff). Dies erwähnt A3 lediglich am Rande des Interviews, zentraler ist für ihn*sie, dass seine*ihre Vollzeittätigkeit bei Amazon zu gravierenden Vereinbarungsproblemen geführt hatte (siehe auch *Kapitel 5.2.3*). Für E1 verschwimmt die finanzielle Situation mit der Frage nach dem Durchhalten bis zum Renteneintrittsalter: E1 kann sich nicht vorstellen, bis zur Rente durchzuhalten. Ein früherer Renteneintritt ist aus finanziellen Gründen allerdings nicht möglich. Weil er*sie wegen der Reproduktionsarbeit für sein*ihr Kind lange Zeit in Teilzeit gearbeitet hatte, sei der Rentenanspruch zu gering (E1 Z.472ff).

Im Vergleich zeigt sich, dass beide Alleinerziehenden am offensten über ihre finanzielle Situation berichten und dies auch als Problem kennzeichnen. Während A3 bei Amazon immer in Vollzeit gearbeitet hatte, und daher mehr über die Anforderungen der Vereinbarung der Repro-

duktions- wie der Erwerbssphäre berichtet, hatte E1 überwiegend in Teilzeit gearbeitet und dafür lange am Existenzminimum gelebt. Bei beiden ist insbesondere die Frage nach der Rente schwierig. A3 arbeitet nach der Verrentung weiter in Nebentätigkeiten, während E1 sich nicht vorstellen kann, bis zum offiziellen Rentenalter durchzuhalten, sich aber einen früheren Renteneintritt nicht leisten kann. Dieses Thema wird von den Hauptamtlichen nicht zur Kenntnis genommen. Generell beziehen sie in der Kampagne die Reproduktionsarbeit nicht analytisch-strukturell ein, was sich auch hier auswirkt. Genauer wird darauf im *Kapitel 5.2* eingegangen.

Unsicherheiten in der Erwerbsarbeit

Unsicherheit in der Erwerbsarbeit wird von Dörre und Castel als das zentrale Problem des Wandels der Erwerbsarbeitswelt beschrieben (vgl. Dörre 2009: 48). Castel bedauert das Zusammenbrechen kollektiver Strukturen während sich die Aufforderung, sich als Individuum zu verhalten, verallgemeinert würde (Castel 2009: 26), daraus resultiere die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit (ebd.: 27). Auch wenn diese Analyse androzentrisch ist und die schon länger anhaltende Unsicherheit vor allem in weiblichen* Biographien nicht zur Kenntnis nimmt, ist Unsicherheit in der Erwerbsarbeit wegen ihrer Relevanz für Teilhabe und Absicherung ein wichtiges Kriterium. Vor allem befristete Beschäftigungsverhältnisse, die ein Definitionskriterium der atypischen Erwerbsarbeit darstellen (Keller/Seifert 2013: 13), sowie Arbeitsplatzsicherheit sind Faktoren der Unsicherheit für Beschäftigte, die sich auch in meinen Untersuchungen widerspiegeln.

In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird das Thema eher oberflächlich behandelt. So wird die Quantität der Verunsicherung benannt, etwa dass jede*r dritte Beschäftigte Angst um ihren*seinen Arbeitsplatz habe (ver.di 2013b: 10). Die Gründe für die Angst um den Arbeitsplatz bleiben aber unklar. Es wird beispielsweise nicht benannt, ob es auf Grund individueller Befristungen oder auf Grund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage zu Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit kommt.

Wenn auch Gründe für die Angst um den Arbeitsplatz nicht benannt werden, werden doch Bezüge zu anderen Faktoren hergestellt, die Erwerbsarbeit negativ beeinflussen. So koppelt ein Dokument, das sich mit der Arbeitssituation in der Metro Cash Group beschäftigt, die Angst um den Arbeitsplatz mit erhöhter Arbeitshetze (ver.di 2013a: 8). Ein anderes Dokument greift dies ebenfalls auf und ergänzt die höhere Wahrscheinlichkeit krank zur Arbeit zu gehen, wenn der

Arbeitsplatz unsicher erscheint (ver.di 2013b: 10). Die Dokumente verweisen auf die schlechteren Gesamtbedingungen für Beschäftigte mit unsicheren Arbeitsplätzen. Angst, so kann man hier interpretieren, führt zu größerer Konformität und größerer Disziplin in der Erwerbsarbeit. Dies legt aber auch gleichzeitig nahe, dass weniger Möglichkeit für (gewerkschaftliche) Teilhabe besteht, die ein Stück weit auf Regelbruch und Nonkonformität angewiesen ist.

Dass Arbeitsplatzsicherheit und gewerkschaftliches Engagement zusammenhängen, ist auch ein Ergebnis aus den **Interviews**. Das Thema der Unsicherheit kommt insbesondere in den Interviews mit den Amazon-Beschäftigten und in denen der ver.di-Hauptamtlichen vor. Bei den Erzieher*innen ist Arbeitsplatzsicherheit oder Befristung hingegen kein Thema. V4 definiert Sicherheit als bestehend aus einem Einkommen mit dem man rechnen könne und einen gesicherten Arbeitsplatz, so dass man sich nicht nach einem halben Jahr neu orientieren müsse (V4 Z.334ff). Bezogen auf Amazon nennt V4 Befristung neben Leistungsdruck auch als zentrales Thema der Beschäftigten (Z.269ff).

Beide Faktoren, Leistungsdruck und Befristung, schaffen ein System von Unsicherheit, welches für Amazon charakteristisch ist. Im Vergleich zum Bereich Kita bewertet V1 die Systematik des Leistungsdrucks bei Amazon als besonders. Auch Kita-Leitungen könnten Druck aufbauen, dabei ginge es aber nicht so sehr um den Leistungsgedanken, der bei Amazon vorherrsche (V1 Z.761ff). Das System bei Amazon sei dagegen gerade deswegen so perfide, weil man durch die Kopplung von Leistungsdruck und Befristung ohne ausgesprochene Drohung auskomme (V1 Z.785ff). In dieser „Bürokratie des Drucks“ brauche es deswegen „gar keine menschlichen Arschlöcher mehr“, weil alles technisiert sei (V1 Z.794ff). Auch V3 beschreibt, dass bei Amazon die Leistungsmesserei Thema sei (V3 Z.1039). Die Atmosphäre bei den Feedbackgesprächen sei durchaus freundlich, dennoch würde etwa durch das Sitzen in einem Glas-Büro und freundlich verpackte Drohungen, unwahrscheinlicher Druck aufgebaut. (V3 Z.1205ff). Die technisierte Leistungserhebung mache auch den Austausch zwischen den Beschäftigten schwierig, da die Handscanner bei Untätigkeit die Beschäftigten auf den unproduktiven Pfad buchten, was Grund für ein Personalgespräch sein könne (V3 Z.1166ff).

Arbeitsrechtlich beleuchtet V4 den Leistungsdruckaspekt: Das Messen der Stückzahlen sei unzulässig, weil Amazon keine Akkordverträge habe, sondern mit den Beschäftigten lediglich eine Arbeitsstundenzahl vereinbare (V4 Z.306ff). V4 sieht, dass Beschäftigte, die dies nachvollzogen hätten, ein Selbstbewusstsein daraus entwickeln konnten. In der Einschätzung von V4 würde dieser Leistungsdruck bei den unbefristet Beschäftigten nicht mehr greifen, lediglich die

neuen Beschäftigten seien anfällig für die Amazon-Logik (V4 Z.306ff). Hier scheint den Beschäftigten über arbeitsrechtliche Aushandlungen und Aufklärung Sicherheit vermittelt worden zu sein.

Dass Befristung und Arbeitsplatzsicherheit ein relevantes Thema für die Amazon-Beschäftigten ist, lässt sich auch anhand der Gespräche mit den Beschäftigten bestätigen. A2 beschreibt den Zusammenhang zwischen Befristung und Arbeitsdruck: Weil man bei Amazon nicht von Anfang an einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekäme, würden Manager*innen andeuten, dass eine Vertragsverlängerung wegen zu geringer Leistung nicht in Frage käme (A2 Z.114ff). Auch A3 schildert diese Praxis. Er*sie führt aus, dass auch Vertragsverlängerungen oftmals wiederum nur für 2 Jahre befristet würden. Zudem sei die Entscheidung, wessen Vertrag verlängert werde, nicht transparent gewesen und werde oft nur sehr kurzfristig zu Vertragsende kommuniziert. Diesen Umgang mit den Beschäftigten beschreibt A3 als „Nervending“ (A3 Z.90ff). Im System mit den Befristungen stellen auch die sogenannten „Feedbackgespräche“ ein Instrument zur Verunsicherung der Beschäftigten dar. Diese werden vom mittleren Management mit Beschäftigten geführt, die ihre vorgegebenen Ziele nicht erreichen. A1 bewertet, dass „die Leute automatisch unter Druck gesetzt“ würden (A1 Z.78f). Hier sind die Schilderungen der Hauptamtlichen mit denen der Beschäftigten sehr ähnlich.

Dass Sicherheit in der Erwerbsarbeit für die Beschäftigten wichtig ist, zeigt sich auch in der Utopie-Reflexion. Dort wird von A2 (Z.725ff) und A3 (Z.705f) der Wunsch geäußert, dass Arbeitsverträge unbefristet, beziehungsweise sicher sein sollen. A2 betont, dass die Sicherheit um den Arbeitsplatz gegeben sein müsse (A2 Z.731ff). Er*sie erläutert, dass wirklich gute Arbeit bedeute, dass das Leben einer Familie gesichert sei. Statt aber auf ausreichendes Einkommen anzuspielen, definiert A2 dies mit „[es] dürfte keine Möglichkeit geben irgendwie den Job zu verlieren“ (Z.725ff). Dieses Sicherheitsbedürfnis, das mit der Verantwortung für eine Familie begründet wird, ist Teil einer Form von Sorge-Wahrnehmung von Erwerbsarbeit.

Die Beschäftigten schlagen hier auch den Bogen zur Möglichkeit für gewerkschaftliche Ansprache im Betrieb. An verschiedenen Stellen in den Interviews wird betont, dass befristete Arbeitsverhältnisse dazu führten, dass Beschäftigte nicht streiken oder nicht für die Gewerkschaft ansprechbar seien. So wird betont, dass Amazon eine Strategie verfolge, Arbeitsplatzsicherheit gegen die Gewerkschaft auszuspielen. A2 erklärt beispielsweise, dass die Geschäftsführung von Amazon Ängste der Beschäftigten geschickt ausnutze (A2 Z.435ff). Die Argumentationslinie sei dabei, dass ver.di versuche Amazon zu schaden und dadurch Arbeits-

plätze gefährde. A2 ordnet dies weiter ein und äußert Verständnis dafür, dass dies Beschäftigte verunsichere (A2 Z.441ff). Dagegen wird es auch als Erfolg von ver.di gesehen, dass Menschen durch arbeitsrechtliche Maßnahmen mehr Sicherheit erfahren hatten. So nennt A3 das Beispiel, dass einigen Beschäftigten gekündigt wurde, sie aber durch den Rechtsbeistand ver.dis wieder eingestellt worden seien (A3 Z.409f). Während A2 hier also die Argumente der ver.di-Gegner*innen durchaus mit Verständnis schildert, nennt A3 eine erfolgreiche gewerkschaftliche Gegenstrategie zu den Argumenten von Amazon.

Die spezielle Form der Koppelung von technisierter Erhebung und Auswertung der täglichen Arbeitsleistung der Beschäftigten, der befristeten Arbeitsverträge sowie dem Druck durch die sogenannten Feedbackgespräche, ist eine sehr charakteristische Form des Leistungsdrucks bei Amazon. Dies wird durch die ver.di-Hauptamtlichen gesehen und analysiert. Eine entsprechende Analyse der Arbeitswelt der Erzieher*innen findet nicht statt. Hier kann man die Kombination aus niedrigem Personalschlüssel und großer Gruppengröße durchaus auch als ein druckerzeugendes System ansehen. Dies wird allerdings auch von Seiten der Erzieher*innen nicht in einer ähnlichen Intensität geschildert wie dies die Amazon-Beschäftigten tun. Wie groß der Druck bei den Erzieher*innen ist, kann man dennoch aus den Schilderungen der Tagesabläufe folgern, sowie den kollektiven Mechanismen der Erzieher*innen, um ihre Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass sie nicht ausbrennen. Weil diese Form des Drucks eher über das Thema des Gesundheitserhalts verhandelt wird, findet sich hierzu mehr im *Kapitel 5.2.5*.

5.1.5 SOZIALE INTERAKTIONEN IN DER ERWERBSARBEIT

In den meisten Erwerbsverhältnissen, unabhängig vom Wirtschaftssektor, in dem sie verortet sind, bestehen soziale Interaktionen. Beschäftigte interagieren mit Kolleg*innen und Vorgesetzten. In personenbezogenen Dienstleistungen kommen die Gruppen der Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen hinzu. Wie im *Kapitel 2.2.1* ausgeführt wurde, spielt die Beziehung zu den Empfänger*innen der Dienstleistung vor allem in eng personenbezogenen Dienstleistungen eine wichtige Rolle. Doch auch die Interaktionen zwischen Kolleg*innen sowie mit Vorgesetzten haben Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. Im Folgenden werden die Dimensionen der Interaktion zwischen Beschäftigten mit Kolleg*innen sowie in der interaktiven Arbeit beleuchtet. Daraufhin wird ein Fokus auf die Interaktion mit Vorgesetzten gelegt.

*Abwertende und anerkennende Interaktionen in der Erwerbsarbeit: Die Rolle von Kundschaft und Kolleg*innen*

In diesem Kapitel wird der Fokus darauf gelegt, ob Interaktionen in der Erwerbsarbeit mit Abwertung oder Anerkennung einhergehen. Im darauf folgenden Teil wird gesondert auf die Rolle von Vorgesetzten eingegangen. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* steht vor allem die Frage im Zentrum, wie Beschäftigte interaktive Anteile ihrer Erwerbsarbeit wahrnehmen. In den Interviews zu den Organizing-Kampagnen kann man unterscheiden, dass es für die Erzieher*innen ebenfalls um die Rolle von Kindern und Eltern geht, während die Amazon-Beschäftigten eher auf den Aspekt der Kollegialität abzielen.

In den **Dokumenten** werden Austausch und Interaktion weniger im Sinne von Kollegialität zwischen Beschäftigten thematisiert, als eher im Rahmen der Behandlung etwa durch Kund*innen und Klient*innen. Vor allem im Zusammenhang mit Stress in der Erwerbsarbeit und einem Ausgebrannt-Fühlen. Dies wird im *Kapitel 5.2.5* näher thematisiert. Die Thematisierung kann anhand zweier Dokumente, die sich mit der Arbeitssituation im Handel befassen, nachvollzogen werden³⁴. Im ersten dieser Dokumente geht es um herablassende Behandlung bei der Erwerbsarbeit (ver.di 2013b: 17). Dort wird problematisiert, dass sich im Handel vor allem Beschäftigte an der Kasse oft unwürdig behandelt fühlen. Dabei wird in einer Klammer thematisiert, dass 87% der dort Beschäftigten Frauen* seien. Diese Zahl wird aber weder kontextualisiert, noch der Zusammenhang von Geschlecht und unwürdiger Behandlung problematisiert. In einem Dokument, das sich speziell mit den Arbeitsbedingungen dem Großhandelsbetrieb Metro GmbH befasst, wird bemängelt, dass eine positive Betriebskultur kaum gefördert würde (ver.di 2013a: 16). Dabei wird das Ergebnis zwischen verschiedenen Berufsgruppen in der Metro aufgeschlüsselt sowie mit anderen Großhandels-Beschäftigten verglichen. Ebenfalls darin wird die Frage gestellt, ob sich Beschäftigte bei der Metro von anderen herablassend behandelt fühlten (ver.di 2013a: 10). Wobei, anders als in dem Dokument, das sich mit dem Einzel- und Großhandel in Hamburg befasst, im Fall der Metro ein Unterschied nicht nach Geschlecht sondern nach der Einkommenssituation dargestellt wird: Wer weniger verdient, wird schlechter behandelt. Da sich dies allerdings lediglich auf einen Großhandelsbetrieb bezieht, können daraus keine Ableitungen angestellt werden.

34 Das Thema betrifft allerdings nicht nur Dokumente, die sich auf den Handel beziehen. So wird auch kritisiert, dass sich etwa ÖPNV-Fahrer*innen von Fahrgästen unwürdig behandelt fühlen (ver.di 2013e: 4).

Die Thematisierung von herablassender Behandlung wird in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* nicht in größeren gesellschaftlichen Kontext eingebunden. So bleiben wiederum Ergebnisse unerklärt, etwa dass in Bereichen, in denen besonders viele Frauen* tätig sind, auch von einem hohen Maß an herablassender Behandlung berichtet wird. Aber auch der Zusammenhang von Einkommen und Behandlung wird nicht weiter begründet.

In den **Interviews** wird Kollegialität und zwischenmenschlicher Austausch unterschiedlich thematisiert. Ein Erfolg der Amazon-Kampagne ist es, Strukturen bereit zu stellen, die den Austausch der Beschäftigten untereinander ermöglichen. In den Kitas konnten keine ähnliche Strukturen etabliert werden. Da die Erzieher*innen mit einander ohnehin in besserem Austausch stehen als die Amazon-Beschäftigten, ist dies vermutlich nicht in gleicher Weise relevant. Zudem haben die ver.di-Hauptamtlichen in der Utopie-Reflexion der Frage nach Kollegialität einen hohen Stellenwert zugemessen. Zwischenmenschliches in der Erwerbsarbeit wird von V2, V3 und V4 in der Utopie-Reflexion als Aspekt „Guter Arbeit“ benannt. Für V3 gehört dazu, dass man mit Menschen zusammen arbeite und eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung entwickle (Z.1283ff). V4 bewertet es als relevant, überhaupt ein Arbeitsplatz mit Kolleg*innen zu haben, in Abgrenzung zu Heimarbeit (Z.339ff). Auch für V2 gehört kollektives Arbeiten zu guter Erwerbsarbeit. Ab und zu alleine zu arbeiten sei in Ordnung, aber der Austausch im Team und die Erfahrung Dinge gemeinsam zu machen, seien zentral (Z.1214ff).

Im Fall von **Amazon** finden zwei Themen Erwähnung. Einerseits geht es darum, dass ver.di durch das Schaffen von Aktiven-Arbeitskreisen Orte für den Austausch der Beschäftigten geschaffen hat. Andererseits ist zentrales Thema, dass durch die Organizing-Kampagne eine Spaltung der Belegschaft entstanden ist. Die Spaltungslinie verläuft zwischen ver.di-Aktiven und Beschäftigten, die sich klar gegen die ver.di-Kampagne positioniert haben. V1 erklärt diese Polarisierung:

Aber ich find [die Polarisierung, Anm. C.S.] ein Stück weit ja eigentlich ganz positiv und spannend. [...] Wir gehen ja in irgendein System rein, was irgendwie eine Balance gerade gefunden hat. Die auf Unterdrückung oder sonst was beruht, aber irgendwie wird da ja gearbeitet ohne dass die Leute auf die Barrikaden gehen. Und dann gehen wir hin und arbeiten daran, dass das aus der Balance kommt, Und insofern darf man sich dann auch nicht wundern, dass es auch aus der Belegschaft mal Gegenreaktion kommt, wenn [...] das Gefühl kommt: da kommt jetzt jemand ins Haus, der will dass ich bei ihm mitmache, erzählt aber in der ganzen Welt, dass ich den blödesten Job überhaupt habe. [...] Und da das ja auch viel mit Selbstdefinition zu tun hat, ist ne Gegenreaktion ein Stück weit natürlich (V1 Z.447ff)

Spannend erscheint V1 die Polarisierung also als Zeichen davon, dass die Gewerkschaft viel in Bewegung gebracht hat. Die Bildung einer Opposition im Betrieb erklärt er*sie mit der Selbstde-

definition der Beschäftigten über ihre Erwerbsarbeit. Diese Gruppenbildung in pro und contra-Gruppen wertet er*sie als Zeichen eines starken Wir-Gefühls bei Amazon (Z.944ff). Aus der Perspektive der Beschäftigten beschreibt A1 die Polarisierung bei Amazon weniger positiv:

Ja, [...] der Umgang untereinander [...]ist] auch heute noch ein großes Thema. [...] Es ist vorgekommen, dass sich Leute, die jahrelang in der Pause zusammen am Tisch gesessen haben, sich auseinandersetzen mussten oder auseinander gesetzt haben, weil die einen Teil der ver.di sind und anderen nicht. [...] Sogar Fahrgemeinschaften sind auseinander gebrochen nur dadurch. Und [es] sind auch Mitarbeiter auf mich zugekommen, die gesagt haben ich darf normalerweise gar nicht mit dir reden, wir haben hier Krieg. Und das ist, das ist schon krass. Das ist ein sehr wichtiges Thema gewesen und immer noch (A1 Z.310ff)

Aus A1s Schilderung lässt sich die soziale Auswirkung dieser Polarisierung deutlich herauslesen. Freundschaften und Fahrgemeinschaften seien daran zerbrochen. Damit hat der Konflikt Auswirkungen über die Erwerbssphäre hinaus. Er tangiert organisatorische Absprachen und persönliche Sozialkontakte. Die Beschreibung der sozialen Spannungen, die sich durch die gewerkschaftliche Organisation bei Amazon ergeben haben, ist so einerseits ein Erfolg für die Gewerkschaft. Ihr Preis ist aber ein Teil des sozialen Zusammenhalts der Belegschaft.

Andererseits hat die Gewerkschaft auch neue Räume für Austausch für die gewerkschaftlich aktiven Beschäftigten geschaffen und damit neuen Zusammenhalt begründet. So wird von den ver.di-Hauptamtlichen der mangelnde Austausch zwischen den Früh- und Spätschichten problematisiert. V1 bewertet etwa, dass die Beschäftigten in den unterschiedlichen Schichten bei Amazon jeweils nichts miteinander zu tun haben (Z.828ff). Auch V3 analysiert, dass Arbeitsabläufe so angelegt gewesen seien, dass Leute nicht miteinander kommunizieren müssten. Dies laufe meist über Programme, Systeme oder Schilder (Z.1150ff). Auch führe die Überwachung durch die Scanner dazu, dass man auf den unproduktiven Pfad gebucht werde, wenn man sich unterhalte (Z.1166ff). Dieser wahrgenommenen Anonymität in der Erwerbsarbeit wird durch Aktiven-Treffen, die aufeinander folgend für Früh- und Spätschicht stattfinden, begegnet. Damit eröffnet die Gewerkschaft Räume für einen Austausch der Beschäftigten. Seitens der Beschäftigten wird dies auch so wahrgenommen. A2 schildert, dass auch zwischen den Beschäftigten Anonymität geherrscht habe. Man sei nach Feierabend direkt nach Hause gefahren, so dass sich kein Kontakt mehr ergeben habe (A2, Z.232). Dies habe sich durch die Organisation durch ver.di geändert (A2 Z.235f). Auch A1 sieht, dass die Kampagne Kolleg*innen näher zusammengebracht habe. So habe man sich nach Feierabend getroffen und sich näher kennengelernt (A1 Z.360-364). Dabei wird die Arbeitsatmosphäre ambivalent geschildert: Neben dieser Anonymität

wird konträr dazu auch von Kollegialität berichtet. Wobei auch der Umgang mit einander nicht nur als positiv geschildert wird.

A2 bewertet etwa die Kollegialität sehr positiv. In Bezug auf die Beziehung zu den Arbeitskolleg*innen sei die Arbeit ein Traumjob (Z.593ff). Auch A3 beschreibt ein gutes Verhältnis mit den direkten Kolleg*innen gehabt zu haben, sieht an anderen Stellen aber auch einen „Zickenkrieg“. Weil er*sie davon aber nicht viel mitbekommen habe, sei das Arbeiten für A3 positiv gewesen (Z.200ff). A1 beschreibt den Umgang miteinander dagegen als zum Teil diskriminierend. Als Beispiel nennt er*sie, dass Aushilfen für das Weihnachtsgeschäft von anderen Beschäftigten als „Frischfleisch“ bezeichnet wurden. Die ver.di-Aktiven hätten dagegen versucht für alle Beschäftigten da zu sein (Z.286-294). A1 sieht es auch als Aufgabe der ver.di-Mitglieder, dem Betriebsrat in den Auseinandersetzungen den Rücken zu stärken und Beschäftigten Auskünfte über Rechtliches zu geben (Z.341-346). A1 vertritt die Auffassung, dass Vermittlung zwischen den Beschäftigten eine Aufgabe der ver.di-Aktiven sei. Sowohl was respektlosen Umgang von erfahrenen gegenüber neuen Beschäftigten angehe, als auch was Konflikte, die aus der unterschiedlichen ethnischen Zusammensetzung der Belegschaft entstehen, angehe (A1, Z.325ff). Er*sie zeichnet ein differenzierteres Bild als A2 und A3 vom sozialen Miteinander. So überrascht auch nicht, dass A1 in der Utopie-Reflexion wünscht, dass Erwerbsarbeit die Möglichkeit enthalten solle, dass man sich gegenseitig unterstützen könne, wenn jemand Hilfe brauche oder etwas nicht verstehe (Z.562-565).

Während also von allen Beschäftigten die Möglichkeit sich bei Aktiven-Treffen auszutauschen als positiv beschrieben wird und hier der Gewerkschaft die Etablierung von nötigen und funktionalen Strukturen gelungen ist, ist die Schilderung des kollegialen Umgangs im Betrieb ansonsten ambivalent. Das soziale Miteinander ist für die ver.di-Hauptamtlichen auch kein Thema jenseits der Polarisierung im Betrieb.

Bei den Erzieher*innen kann keine derartige Polarisierung festgestellt werden. Dafür spielen im Gegensatz zu Amazon auch Akteur*innen jenseits der Kolleg*innen und Vorgesetzten eine große Rolle für die Interaktion, insbesondere die Kinder und ihre Eltern. Diese Beziehungen werden mitunter als konfliktreich beschrieben. So schildert E2 Konflikte mit den Eltern, die ihren Kindern gegenüber unaufmerksam seien (Z.314ff). E2 bezieht einen arbeitsinhaltlichen Standpunkt, wenn er*sie Eltern auf ihr Verhalten anspricht. Auch von den Eltern fachlich nicht ernst genommen zu werden, beschreibt E2 als konflikthaft, etwa was die Einschätzung der Erzieher*innen bezüglich Entwicklungsstörungen bei Kindern angeht. Eltern wie auch Kinder-

ärzte würden ihre Einschätzung hier oft nicht anerkennen, was oft zum Nachteil der Eltern und der Kinder sei (Z.378ff). E2 berichtet aber auch von positivem Feedback von Eltern, Kindern und Kolleg*innen. (Z.424ff). Aus E2s Erzählungen wird deutlich, dass der Kontakt mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen sowohl einen positiven Wertschätzungsaspekt hat, als auch hohes Konfliktpotential. Dabei gibt es sowohl eine emotionale Komponente, etwa wenn Eltern ihren Kindern, nach Ansicht von E2, nicht genügend Wertschätzung entgegen bringen, als auch eine Komponente der fachlichen Anerkennung, wenn die Einschätzungen der Erzieher*innen ignoriert werden.

In den Kitas bewerten die ver.di-Hauptamtlichen die sozialen Bindungen ambivalent. V3 beschreibt, dass die Erzieher*innen in kleineren Zusammenhängen von höchstens 20 Personen arbeiteten. Dieses familiäre Klima könnte sowohl von Vor- als auch von Nachteil sein (V3 Z.1161ff). Auf Dienstbesprechungen tauschten sich Erzieher*innen aus, was von der Arbeitgeberin, im Gegensatz zu Branchen wie dem Handel, durchaus auch gewollt sei (V3, Z.1147ff). V2 bewertet diese Arbeitsbedingungen als eine „Keimzelle der Organisation“. Eben weil die Erzieher*innen gewohnt seien sich auszutauschen, bestehe bereits eine Grundlage dafür (V2 Z.211f). V1 dagegen bewertet genau diese kleinen Zusammenhänge in den Kitas als Problem. Durch den stark zergliederten Bereich in den Kitas sei Vernetzung schwierig. Weil die Beschäftigten oft in verschiedenen Gemeinden und also auch mit verschiedenen Chef*innen arbeiteten, käme kein solches Zusammengehörigkeitsgefühl zustande wie wenn man sich gemeinsam in der Mittagspause träfe (V1 Z.129ff). Diese unterschiedlichen Bewertungen der Organisierungsfähigkeit der Erzieher*innen scheint darauf hinzuweisen, dass es ver.di in der Starken Kita-Kampagne nicht gelungen ist Methoden von Vernetzung und Ansprache zu finden, die die Erzieher*innen angesprochen hätten. Während V2 dennoch die grundsätzliche Organisierungsfähigkeit der Erzieher*innen anerkennt, sieht vor allem V1 das Problem in der Arbeitsorganisation der Erzieher*innen begründet.

In der Frage nach Wertschätzung der Person und zwischenmenschlichem Umgang sind die Arbeitsumfelder bei Amazon und in den Kitas, wie sie in den Interviews mit den Beschäftigten geschildert werden, sehr kontrastreich. Während das Verhältnis zu den Kolleg*innen ein relativ großes Thema für die Amazonier*innen ist und viel über Respekt und Miteinander geredet wird, ist das so explizit für die Erzieher*innen kein Thema. Bei ihnen findet Kollegialität eher im Rahmen der täglichen Organisation der eigenen Erwerbsarbeit statt oder ist in den Arbeitsinhalten begründet. Bei den Erzieher*innen, für die Interaktion Teil ihres Arbeitsinhaltes ist, läuft

daher auch Anerkennung der Fachlichkeit und Anerkennung der Person in einander. Die Hauptamtlichen haben den Konflikt bei Amazon recht positiv beschrieben für die Organisation. Die sozialen Kosten für die Beschäftigten jedoch nicht reflektiert. Die Einschätzung der interaktiven Arbeit der Erzieher*innen ist dagegen widersprüchlich.

Interaktion mit Vorgesetzten: Pfarrer, Gott oder Manager

Während bislang der Fokus auf das soziale Miteinander im Beruf und auf Interaktionen mit Kundschaft gelegt wurde, rückt im Folgenden der Umgang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten in den Mittelpunkt der Betrachtung. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* werden in Bezug auf dieses Thema vor allem Management-Strategien in den Blick genommen. In den Interviews schwankt das Thema zwischen abwertender Behandlung durch das Management bei Amazon und einem relativ guten Verhältnis zwischen Beschäftigten und den meisten Vorgesetzten in den evangelischen Kitas.

In den **Dokumenten** wird das Verhältnis von Beschäftigten zu Vorgesetzten thematisiert. In zwei Dokumenten wird dabei auf ein paraphrasiertes Zitat eines Unternehmensberaters verwiesen, nach dem eine gute Führungskraft wie ein guter Gastgeber sein müsse (ver.di 2013b: 20, ver.di 2013a: 14). Während das Zitat im einen Dokument nicht näher kontextualisiert wird (ver.di 2013b: 20), wird im anderen darauf hingewiesen, dass „nur nach dem Grad der Wertschätzung“ gefragt werde, nicht nach der Gastfreundlichkeit (ver.di 2013a: 14). Darin schwingt mit, dass dieses Zitat ironisch verstanden wird und die Gewerkschaft durchaus nicht der Idee folgt, dass eine Führungskraft eine Gastgeberrolle im Betrieb hat. Dennoch wird in beiden Dokumenten nicht darauf eingegangen an welchen Stellen ver.di Unterschiede verortet. Ein unterschiedliches Machtverhältnis wird so nicht direkt angesprochen, sondern bleibt der Interpretation der Leser*innen vorbehalten.

Ansonsten werden in den Dokumenten Führungsstile aufgezeigt und in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten kritisiert. So wird der Zusammenhang zwischen Arbeitshetze und Führungsverhalten hergestellt. Vorgesetzte, die selbst direkt Druck ausüben, zeichneten sich ansonsten durch mangelnde soziale Kompetenz, schlechte Arbeitsplanung und wenig Weitblick aus (ver.di 2011c: 20f). In einer ähnlichen Argumentation wird festgestellt, dass dort, wo weniger Transparenz herrscht und Informationsweitergabe im Betrieb schlecht funktioniert, sich Beschäftigte auch weniger wertgeschätzt fühlen (ver.di 2014a: 22). Auch das Instrument der

Zielvorgaben wird kritisiert. So wird die Management-Strategie der „indirekten Steuerung“ analysiert. Erklärt wird, dass durch Vertrauen und Zielvorgaben eigenständige Leistung der Beschäftigten hervorgerufen werden sollen. Problematisch sei aber, dass nicht mehr die Leistung des Mitarbeiters, sondern nur noch der messbare Erfolg Kriterium für die Bewertung seien (ver.di FB 10 2010: 6). Als Ergebnis der Beschäftigtenbefragung wird im selben Dokument festgestellt, dass die Zielvorgaben sich in einer nicht-umsetzbaren Dimension für die Beschäftigten bewegen (ver.di FB 10 2010: 7). Hier wird vor allem über eine Koppelung von verschiedenen Dimensionen von Arbeitsbedingungen hinausgegangen und eine Analyse des Managementstils vorgenommen.

Auch in den **Interviews** ist der Umgang von Vorgesetzten mit Beschäftigten Thema. In der Utopie-Reflexion wünscht sich Amazon-Beschäftigte*r A2, keine Vorgesetzten zu haben oder dass die komplette Erwerbsphäre durch Beschäftigte mitbestimmt werden solle (Z.740f). Dieser Wunsch findet sich auch in den Utopie-Entwürfen von ver.di-Hauptamtlichen. So beschreibt auch V4: „Also nen Vorgesetzten zu haben, der einem dauernd sagt, was man so tut und zu lassen hat, das ist natürlich auch nicht so erstrebenswert“ (Z.346ff). Bei den Erzieher*innen spielt dies in der Utopie hingegen keine Rolle. Während bei Amazon die abwertende Behandlung durch die massive Überwachung thematisiert wird, wird bei den Erzieher*innen ein meist gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten beschrieben. Der Faktor Kirche führt allerdings bei den ver.di Hauptamtlichen zu Irritationen. V3 kontrastiert die Situation bei Amazon und in den Kitas folgendermaßen:

Ich hatte ja gerade vorher mit kirchlichen Beschäftigten zu tun gehabt, die immer nen Pfarrer und nen Gott haben [...], die du irgendwie nicht greifen kannst. Und dann kommst du zu Amazon und dann gibt's da noch ne Steigerung (V3, Z.857ff).

Dass V3 Pfarrer ähnlich ungreifbar erscheinen wie ein Gott, mag befremdlich klingen. Doch ergibt sich dies aus der Rolle der Pfarrer*innen in Gemeinden. Diese haben nicht direkte Dienstaufsicht gegenüber den Erzieher*innen, spielen aber für die Kirchengemeinden eine große Rolle. Interessant ist vor allem, dass V3 das Hierarchiesystem bei Amazon als eine Steigerung zu dieser ungreifbaren Hierarchie sieht.

Dieses Hierarchiesystem bei Amazon hat verschiedene Facetten. Einerseits sei der Umgangston „freundlich, amerikanisch, unverbindlich“ (V3 Z.1198ff). Es wird also nicht mit direkten Drohungen oder dem Beharren auf Hierarchie-Ebenen agiert. Stattdessen erzeugt die oben ausgeführte Kopplung von Befristung und Leistungsdruck Unsicherheit. Hinzu kommt eine

technische Überwachung, die den Arbeitstag der Beschäftigten bestimmt. So müssen sich Amazon-Beschäftigte abmelden, um zur Toilette zu gehen, da der Hands scanner ansonsten Inaktivität anzeige (V3 Z.845ff).

Bei Amazon haben die Hauptamtlichen das System des Drucks durchaus korrekt wiedergegeben, es lässt sich ähnlich auch aus den Interviews mit den Beschäftigten rekonstruieren. Auch hier wurden insbesondere die Feedback und Krankenrückkehrgespräche als Faktoren für Druck benannt. Insbesondere die Koppelung von befristeten Arbeitsverträgen und Druck durch Feedbackgesprächen wurde genannt (siehe auch *Kapitel 5.1.4*). A3 bemerkt zu den Auswirkungen der Feedbackgespräche, dass man die Konfrontation mit den eigenen Arbeitsleistungen nicht jeden Tag gleich gut aufnehmen könne (A3. Z.206ff). Die Beschäftigten gehen darüber hinaus etwas mehr ins Detail, wenn sie über die Arten der Kontrollen durch Manager*innen berichten. So schildert A1, dass Manager*innen teils in auffälligen Westen umher gingen und auffallend auf die Uhr sähen, was A1 als Kontrolle empfindet (A1 Z.473ff). Ähnliche Kontrollen beschreibt A3 damit, dass Manager*innen erhöht stehen und kontrollierten wer zu spät käme (A3 Z.353ff).

In diesem System kritisiert A3 auch den informellen Umgangston bei Amazon. Wenn man den Chef duzen könne sei das schön, besser sei aber gegenseitiger Respekt (Z.707ff). A3 sieht sich auch fachlich durch andauernde Umstrukturierungsprozesse angegriffen. Mit neuen Manager*innen seien auch neue Vorschriften gekommen wie die Arbeit zu erledigen sei, was A3 als Behinderung seiner*ihrer Tätigkeit begreift (A3; Z.359ff). Das System Amazon zeichnet sich hier durch eine rhetorische Wertschätzung aus, die sich in der Möglichkeit Vorgesetzte zu duzen beziehungsweise dem freundlichen Umgangston äußert. Dagegen steht ein Druck, der vor allem durch die Feedbackgespräche, die zu hohen Zielvorgaben und die unsicheren Jobperspektiven geschaffen wird. In den Interviews zeigt sich, dass die ver.di-Hauptamtlichen dies zutreffend einschätzen und eine Problemanalyse haben, die sich auch in den Interviews mit den Beschäftigten widerspiegelt.

Was die Erzieher*innen angeht, bewerten die ver.di-Hauptamtlichen deren Austausch unterschiedlich. Vor allem im System mit Kirche als Arbeitgeber*in wird das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten als ambivalent beschrieben. V1 beschreibt, dass viele der Erzieher*innen engen Kontakt zu dem*der jeweiligen Pfarrer*in hätten (V1; Z.342f). Andererseits würde dieses enge Verhältnis schwierig, wenn es zu Konflikten käme (V1 Z.346f). Auch seien die Bindungen im Team generell eng, aber wenn die Kita-Leitungen verhasst sei, hätte man keine richtigen Lösungsmöglichkeiten (V1 Z.496ff).

Für die Organisation spielen vor allem die Leiter*innen der Einrichtungen eine große Rolle, denn diese stellen Gatekeeper zu den Dienstbesprechungen dar. Wenn sie die Kampagne befürworten, bekämen die ver.di-Hauptamtlichen leicht Zugang zu den Dienstbesprechungen, ansonsten nicht (V1 Z.490; 486ff). Ein Problem ist für ver.di darüber hinaus, dass die Kitas in vielen kleinen Betrieben organisiert sind. Da die Trägerschaft in der evangelischen Kirche auch variieren kann, stellt es sich hier für die Hauptamtlichen schwierig dar, eine Analyse zu treffen. Konkrete Aktionen während der Kampagne richten sich demnach auch nicht an einzelne Kita-Leitungen, die zum Teil ja selbst in der Kampagne aktiv waren, sondern an die übergeordneten Gremien, wie die Synode.

Bei den Erzieher*innen selbst sind die Hierarchien in den Kitas auch kein zentrales Thema. E2 berichtet, dass er*sie guten Draht zu seinem*ihrer Chef*in habe (Z.677f). E1 beschreibt aus Sicht einer Kita-Leitung, dass er*sie sich Austausch zu bestimmten Themen organisiere, weil er*sie ansonsten in Entscheidungen unsicher sei (Z.407ff), dies leide allerdings unter dem Druck, den E1 in der Erwerbsarbeit fühlt (Z.376ff). Zur Organisation der Kitas erklärt E3, dass Leitungen frei gestellt werden müssten, um auch Zeit für Leitungsaufgaben zu haben (Z.474ff). Die Kita-Leitungen scheinen also selbst Empfänger*innen des Drucks zu sein und von den Erzieher*innen nicht als Gegner*innen wahrgenommen zu werden.

Es ergibt sich das Bild, dass das Leitungssystem von Amazon von den Hauptamtlichen besser analysiert und darauf besser reagiert wurde als bei den Erzieher*innen. Dies ist erklärbar durch die Verantwortungsdiffusion in den Evangelischen Kitas und durch die kleinen Einheiten, in denen die Kitas organisiert sind. Allerdings ist auch das System bei Amazon keines, welches in deutschen Unternehmen gängig ist. Die Besonderheiten im Zusammenspiel von Überwachung, Leistungsdruck und Befristung wurden allerdings gut durch ver.di aufbereitet.

Sowohl im Umgang zwischen den Beschäftigten, beziehungsweise von Beschäftigten mit ihren Klient*innen als auch auf Ebene der betriebsinternen Hierarchien funktionierte der Austausch zwischen ver.di-Hauptamtlichen und Beschäftigten bei Amazon besser. Bei den Erzieher*innen wird das Miteinander in den Kitas weniger artikuliert, dafür besteht ein größerer Zusammenhang zwischen der Anerkennung ihrer Professionalität und dem Gefühl wertgeschätzt zu werden. In den Dokumenten wird das Thema der herablassenden Behandlung in der Erwerbsarbeit durch Kund*innen und Klient*innen nicht in einen gesellschaftlichen Kontext eingebunden. Dagegen hat die Analyse von Führungsstilen und Managementkonzepten in den

Dokumenten stärker auch verschiedene Auswirkungen auf Beschäftigte mit einbezogen und dadurch gesellschaftlich kontextualisiert.

5.1.6 ARBEITSZEIT UND WIRKLICHE FREIZEIT

Arbeitszeit wird in *Kapitel 5.2.2* in meiner Untersuchung im gewerkschaftlichen Verständnis von Teilzeitarbeit unter dem Aspekt der Thematisierung von Reproduktionsarbeit thematisiert. Anlehnend an Becker-Schmidt lässt sich festhalten, dass vor allem auch nicht erwerbsförmige Arbeitszeit in der Reproduktionssphäre mit einbezogen werden muss (Becker-Schmidt 2007: 257). In dem von mir untersuchten Material lassen sich verschiedene Formen der Thematisierung von Arbeitszeit finden, so wird die Wochenarbeitszeit und Arbeitszeitwünsche ebenso thematisiert wie die Lage der Erwerbsarbeitszeit. Es wird vor allem seitens der Beschäftigten in den Interviews auf das Verhältnis von Erwerbsarbeitszeit, Engagement bei ver.di und ihrer tatsächlichen Freizeit eingegangen. Darüber hinaus spielt eine Rolle, wie selbstbestimmt Lebenszeit *in* der Erwerbsarbeit wahrgenommen wird. Insgesamt kommt es allerdings von Seiten der Gewerkschaft zu einem Zuschnitt von Arbeitszeit auf Erwerbsarbeitszeit.

Wochenarbeitszeit

Während das Thema der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit in den Interviews mit Akteur*innen der Organizing-Kampagnen recht vielfältig verhandelt wird, findet sich in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* eine Zuspitzung auf Vollzeitarbeit, sowie ein Ausschluss atypisch Beschäftigter statt. Hier werden zunächst zwei Argumentationsfiguren aus den Dokumenten vorgestellt. Dabei geht es um die Thematisierung von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten, sowie um eine Form der Aufbereitung der Erhebungsergebnisse, die sehr auf Vollzeitbeschäftigte ausgelegt ist. Im Anschluss wird die Thematisierung in den Interviews dargestellt.

Die Erfassung von Arbeitszeitwünschen in den **Dokumenten** zeigt, dass vor allem diejenigen Beschäftigten sich kürzere Arbeitszeiten wünschen, die überlange tatsächliche Arbeitszeit haben (vgl. WSI 2017a) ³⁵. Arbeitszeitwünsche können eine Grundlage für politische Forderungen der

35 Wobei anzumerken ist, dass die statistische Erfassung von Arbeitszeitwünschen stark variiert. So haben Rengers et al. darauf hingewiesen, dass die Erhebungen von Mikrozensus und SOEP trotz ähnlicher Fragestellung und Konzeptionalisierung der Arbeitszeitwünsche zu unterschiedlichen Befragungsergebnissen gekommen sind (Rengers et al. 2017)

Gewerkschaft sein. So hat die IG Metall in ihrer Tarifrunde 2018 das Thema Arbeitszeit im Rahmen von lebenszyklusbezogenem Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung in ihren Forderungskatalog aufgenommen (vgl. IG Metall 2018). Daher ist die Erhebung von Arbeitszeitwünschen relevant auch für die politische Ausrichtung der Gewerkschaften.

Dabei werden in den Dokumenten schon in der Erhebung durch den DGB-Index Ausschlüsse produziert. Diese werden in der Aufbereitung der Daten in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* reproduziert. Daher fließt die Erhebung durch den *DGB-Index Gute Arbeit* in meine Forschung ein, soweit sie im Material der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* rezipiert wird.

So weist das Dokument „Arbeitsqualität aus Sicht von Altenpfleger/innen“ auf die Befragungsgrundlage des *DGB-Index Gute Arbeit* für die dargestellten Ergebnisse der Arbeitswünsche von Beschäftigten hin. Darin finden sich Ausschlüsse in der Frage nach den Arbeitszeitwünschen. Die Frage lautet so, wie sie den Beschäftigten gestellt wurde:

Und nun nehmen Sie bitte einmal an, dass Sie (und ggf. auch Ihr Partner/Ihre Partnerin) die freie Wahl hätten, was Ihre Arbeitszeit angeht, und denken Sie dabei auch an das notwendige Geldverdienen: **Wie viele Stunden pro Woche würden Sie selbst am liebsten arbeiten?** [_ Stunden pro Woche]“ (Hervorhebungen im Original) (Fuchs 2009a: 12)

Die Einschränkung ist hierbei, dass die Befragten auch ihre Gehaltssituation mit einbeziehen sollen. Damit zielt diese Frage aber nicht mehr ausschließlich auf die Arbeitszeitwünsche, so wie die Beschäftigten sie gut mit ihrem restlichen Leben vereinbaren könnten, sondern darauf wie viel oder wenig Erwerbsarbeit sich die Beschäftigten bei ihrem aktuellen Stundenlohn leisten können. So lässt sich aus diesen Antworten nur bedingt ein politisches Mandat für die Gewerkschaft ableiten, da eine Aufnahme etwa einer Arbeitszeitverkürzung in Tarifverhandlungen durchaus mit Verhandlungen zu Lohnausgleich einher gehen könnte. Stattdessen verbleibt die Erhebung auf die momentanen Verhältnisse fixiert. Darüber hinaus reduziert sich vor allem der Kreis derer, die sich eine Arbeitszeitverkürzung überhaupt wünschen können: Nur wer ein Erwerbsarbeitsverhältnis mit einem Einkommen hat, das ermöglicht Entgelt individuell gegen frei verfügbare Zeit einzutauschen, kann hier den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung angeben. Geringverdienende werden dagegen kaum die Chance haben auf Arbeitszeit zu verzichten, wenn impliziert wird, dass sie damit Einkommenseinbußen einhergehen.

Eine andere Form der Fokussierung auf die Vollzeitarbeit bei gleichzeitiger Ausblendung atypisch Beschäftigter findet sich in der Aufbereitung der Befragungsergebnisse an anderen Stellen. In einem Dokument, dass sich mit der Arbeitssituation im Großhandel befasst, wird

beispielsweise variiert, an welcher Stelle nur Vollzeitbeschäftigte im Großhandel erwähnt werden und wann auf alle Beschäftigten eingegangen wird. So wird das monatliche Brutto-Einkommen nur auf Vollzeitbeschäftigte gerechnet (ver.di FB 12 2013b: 4), die layouterisch dazugehörige Bewertung des Einkommens in Hinsicht auf die Alterssicherung (ebd.: 5) fasst dagegen nicht mehr nur die Ergebnisse der Vollzeitbeschäftigten sondern die aller Beschäftigten. So erscheint das Ergebnis schlecht gerechnet: Die angegebene Einkommenshöhe wird von den Vollzeitbeschäftigten genommen, während in die Bewertung des Gehalts hinsichtlich der Alterssicherung auch das Ergebnis der – weniger verdienenden – Teilzeit- und atypisch Beschäftigten einfließen. Während also die gesonderte Bewertung der atypisch Beschäftigten nicht sichtbar wird, wird der Eindruck erweckt, ein größerer Anteil der Vollzeit-Beschäftigten sei mit der Altersabsicherung unzufrieden.

Sowohl die Einschränkung der Arbeitszeitwünsche auf Beschäftigte mit höherem Einkommen als auch die Darstellung der Bewertung der Beschäftigten in den Dokumenten, lassen die Positionen derjenigen verschwinden, die atypisch beschäftigt sind. Im ersten Fall wird die Ausblendung durch die Art der Frage konstruiert, im zweiten Fall dienen die Bewertungen der Beschäftigten mit schlechteren Arbeitsbedingungen dazu, ein insgesamt schlechteres Bild der Arbeitsbedingungen der Vollzeitbeschäftigten zu zeichnen.

In den **Interviews** zeigt sich ein differenzierteres Bild. Sowohl die Hauptamtlichen als auch die Ehrenamtlichen haben Arbeitszeit erwähnt. V2 leitet aus Ansprüchen an ein Leben etwa mit Kindern und Eigenheim die Anforderung ab, in Vollzeit arbeiten zu müssen und dadurch wenig Zeit für anderes zu haben (V2 Z.924ff). Damit verknüpft V2 verschiedene Sphären und liefert Erklärungsansätze für die individuell empfundene Notwendigkeit nach Vollzeitarbeit. V1 hingegen bewertet Vollzeitarbeit vor allem unter dem Gesichtspunkt des Einkommens positiv. So bewertet er*sie positive Aspekte der Erwerbsarbeit bei Amazon damit, dass es gut bezahlte Vollzeitjobs für Ungelernte seien (Z.803,810ff). Wer auf einer besseren Stelle bei Amazon in Vollzeit arbeite müsse nicht mehr Not leiden (Z.858f). V1 setzt Arbeitszeit in Relation mit Qualifizierung und Einkommen. Er*sie generiert damit allerdings auch eine Abwertung ungelernter Beschäftigter. Denn obwohl an anderen Stellen die Arbeitsbedingungen bei Amazon auch von V1 als schlecht kritisiert werden, bewertet er*sie die Arbeit dennoch als gut für Ungelernte. Dieser Ausschluss wird in *Kapitel 5.3.1* weiter ausgeführt.

In Bezug auf die Erzieher*innen beschreibt V5, dass die Arbeitszeit ein Punkt gewesen sei, an dem man Empörung bei den Beschäftigten hätte festmachen können, weil diese im Vergleich zu

kommunalen Kitas eine höhere Arbeitszeit hatten. Er*sie kritisiert, dass die evangelische Kirche hier befriedend gewirkt habe und durch neue Abschlüsse eine Angleichung der Arbeitszeit im Vergleich zu kommunalen Kitas bewirkt habe (V5 Z.203ff, 307ff). Auch die Erzieher*innen selbst schildern dies. E2 beschreibt, dass er*sie eine höhere Wochenarbeitszeit als in kommunalen Einrichtungen gehabt habe, was auf das Jahr gerechnet eine ganze Woche Mehrarbeit gewesen sei. Dies sei aber nach der Kampagne umgestellt worden (E2 Z.741ff). E1 bewertet es als einen Aspekt des Misserfolges der „Starke Kita“-Kampagne, dass es während der Kampagne weder Gehaltserhöhungen gab noch die wöchentliche Arbeitszeit an die der kommunalen Kitas angepasst worden sei (E1 Z.228ff).

In den Interviews mit Amazon-Beschäftigten zeigt sich einmal eine Verknüpfung der Ebene des Arbeitsinhalts mit der Dimension der Arbeitszeit. A3 betont etwa:

Das wichtigste ist eigentlich bei ner Arbeit, dass sie abwechslungsreich ist. Keine so stupide Arbeit was eben viel bei Amazon einfach auch ist. Du packst jetzt acht Stunden lang nur Bücher ein oder pickst jetzt acht Stunden lang nur Sachen raus. [...] Für mich ist einfach wichtig, weil das einfach für den Geist und für den Körper einfach wichtig ist, dass man Abwechslung hat in der Arbeit (A3 Z.694ff).

Hier wird deutlich, dass es ein Faktor ist, eintönige Tätigkeiten nicht nur für eine kurze Zeitspanne zu tun, sondern werktäglich acht Stunden lang. Die Vollzeitarbeit wirkt hier verstärkend für die Gesundheitsgefährdung. A2 formuliert darüber hinaus deutlich den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung in der Utopie-Reflexion (A2 Z.723f). Er*sie wünscht sich einen möglichst kurzen Arbeitstag und beziffert vier Stunden Erwerbsarbeit pro Tag als Wunschvorstellung (A2 Z.751). A2 beschreibt es als logisch so wenig wie möglich für den Erwerb arbeiten und so viel wie möglich andere Sachen machen zu wollen (A1 Z.711ff). Dies wird in *Kapitel 5.5.2* ausführlicher thematisiert.

Während die Hauptamtlichen in der Gewerkschaft Arbeitszeit unterschiedlich thematisieren und sie als qualitative Bewertung heranziehen oder ins Verhältnis mit anderen Lebenssphären setzen, verknüpfen die Beschäftigten die Erwerbsarbeitszeit auch mit den Inhalten und der Organisation ihrer Erwerbsarbeit sowie mit Gesundheitserhalt. Insgesamt wurde Arbeitszeit in den Interviews offener und vielfältiger verhandelt als in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, in denen eine Engführung auf gut abgesicherte Erwerbsarbeitsverhältnisse in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung zu finden war.

Lage der Arbeitszeit als Faktor für Vereinbarkeit

Nicht nur der Umfang der Erwerbsarbeitszeit hat Auswirkungen auf die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen, auch die Lage der Arbeitszeit ist hierfür relevant, wobei auch die Planbarkeit ein Faktor ist. Verschiedene Bereiche können dabei widersprüchliche Anforderungen haben. So kann, was für die Vereinbarung von Beruf und Sorgearbeit gut ist, für die Vereinbarung von Beruf und anderen Bereichen des Lebens, beispielsweise Sozialkontakten, schwierig sein. So kann etwa Arbeit in der Nachtschicht für die Betreuung größerer Kinder gut sein, widerspricht aber dem Aufrechterhalten von Sozialkontakten, wie man in A3s Beschreibung seines*ihres Sorge-Arrangements sieht. Die Lage von Arbeitszeit ist sowohl in den Dokumenten der Initiative Gute Arbeit als auch in den Interviews ein Thema.

Die Lage der Erwerbsarbeitszeit spielt in den **Dokumenten** zwar keine quantitativ herausragende Rolle. Die Analyse lohnt sich jedoch, da sich in diesem Bereich eine der Stellen findet, an denen die Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit analysiert wird und konkrete Forderungen daraus abgeleitet werden, so im Bereich der Kranken- und Altenpflege. Die Arbeitszeitlege von Kranken- und Altenpfleger*innen wird mit dem uno-actu-Prinzip der Dienstleistungsarbeit begründet. Demnach passieren Produktion und Konsumtion zeitgleich, wodurch ein Rund-um-die-Uhr-Einsatz notwendig sei (Dathe/Paul 2011: 8). Hier geht es darum, dass nicht geändert werden kann, dass Erwerbsarbeit auch zu ungünstigen Zeiten geschehen muss. Darüber hinaus finden sich im selben Dokument konkrete Schlussfolgerungen, was aus den gefundenen Problemen resultieren sollte: Um die Auswirkungen der ungünstigen Arbeitszeitlege abzumildern, seien gesundheitliche Arbeitsbedingungen sowie eine ausreichende Personalausstattung wichtig (Dathe/Paul 2011: 20). Hier zeigt sich, dass das Einbeziehen der Charakteristika der Erwerbsarbeit eine Argumentationsgrundlage für konkrete Maßnahmen der Arbeitsverbesserung darstellen kann.

In den **Interviews** spielt die Lage der Arbeitszeit vor allem für die Beschäftigten von Amazon aufgrund des Schichtbetriebs eine große Rolle. Bei den Erzieher*innen spielt dies vor allem für E1 in der Schilderung seiner*ihrer früheren Vereinbarungsleistungen eine Rolle. Die ver.di-Hauptamtlichen sprechen über die Probleme nur in Bezug auf die Amazon-Beschäftigten, wobei sie auch positiv über das Schichtmodell sprechen. Positiv sieht beispielsweise V1 Schichtarbeit, weil man mit vielen Menschen gemeinsam im gleichen Rhythmus arbeite und etwa gemeinsame Pausen habe (V1 Z.988ff). V3 weist dagegen darauf hin, dass Betriebe im Handel Schichtzeiten

so takteten, dass keine Übergabe stattfände. Hierdurch solle Kommunikation zwischen den Beschäftigten vermieden werden (V3 Z.1156ff). Während V1 also auf den möglichen Austausch während der gemeinsamen Pausen abzielt, schildert V3, wie die Schichtarbeit Kommunikation unter den verschiedenen Beschäftigtengruppen verhindert. An dieser Stelle haben V1 und V3 unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Kommunikationsstruktur im Betrieb, die durchaus aber auch die ambivalente Schilderung der Beschäftigten widerspiegelt. V3 betont darüber hinaus die Planbarkeit der Erwerbsarbeit im Schichtsystem bei Amazon (V3 Z.1120ff), hält dabei aber auch fest, dass dies nicht vereinbar mit der Sorge um Kinder und Angehörige sei (V3, Z.1092f). Nicht nur die schwierige Vereinbarkeit der Sorge um Kinder und Angehörige wird von den ver.di-Hauptamtlichen gesehen. V1 schildert darüber hinaus, dass auch Sozialkontakte zu halten für Beschäftigte der Spätschicht schwierig sei (V1 Z.823ff). So steht für die ver.di-Hauptamtlichen ein gewisser Reiz der Schichtarbeit gegenüber den Schwierigkeiten, das restliche Leben darum herum zu organisieren.

Diese Schwierigkeiten schildern auch die Beschäftigten bei Amazon. A3 betont etwa, dass Beschäftigte Kinder nicht im betriebseigenen Kindergarten unterbringen könnten, weil sie für den frühen Schichtbeginn zu früh aufstehen müssten (A3, Z.161ff). Lediglich die sogenannte Mutti-Schicht scheint hierfür in Frage zu kommen (A3 Z.157). Diese allerdings sei ohne das Gehalt eines Partners*einer Partnerin nicht bedarfsdeckend (A3 Z.150ff), zumal der betriebs-eigene Kindergarten selbst hohe Gebühren verlangt. Auch A2 beschreibt Vereinbarungsschwierigkeiten, die sich aus der Schichtarbeit ergeben. Er*sie findet insbesondere das Modell der Wechselschicht problematisch, wodurch der Arbeitsbeginn im zweiwöchentlichen Rhythmus wechsele (A2 Z.25ff). Dies sei vorrangig für Kinder schwierig, weil sie nicht begreifen könnten, wann das Elternteil für sie da sei und wann nicht. Organisatorisch bewertet A2 dieses Arbeitszeitmodell als eine Katastrophe (A2 Z.649ff). Sowohl A2 als auch A3 schildern größere Schwierigkeiten, ihre Arbeitszeitlage mit den Aufgaben der eigenen Kinderbetreuung zu vereinbaren.

Auch dass Sozialkontakte außerhalb der Familie eine Herausforderung für Beschäftigte im Schichtmodell darstellten, wurde von Amazon-Beschäftigten benannt. So schildert A3 sowohl Arbeit in der Spätschicht auch in der Wechselschicht als problematisch, da man entweder andere Wachzeiten habe oder sehr unterschiedlich verfügbar sei. So viel Flexibilität könne man von einem Freundeskreis nicht erwarten (Z.124ff, Z.188ff). An den Themenfeldern der Vereinbarung

von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit und Sozialkontakten und Erwerbsarbeit, zeigt sich, dass die Arbeitszeitlage bei Amazon Einschnitte in die Gestaltung anderer Lebensbereiche bedeutet.

Sowohl Beschäftigte bei Amazon als auch die Erzieher*innen beschreiben, dass die Arbeitszeitlage Probleme für die Betreuung der eigenen Kinder bedeutet. E1 berichtet, dass Frühdienst in der Kita für ihn*sie als Alleinerziehende*n bedeutet hatte, sehr früh in der Einrichtung zu sein. Das habe zu Vereinbarkeitsproblemen geführt. Zudem sei er*sie auf ein Auto angewiesen gewesen. Diese Situation beschreibt E1 als „äußerst unangenehm“ (Z.497ff). Dass sich ein Problem für Erzieher*innen ergibt, eigene Kinder betreuen zu lassen, erscheint verständlich, da die eigenen Arbeitsbedingungen so ausgelegt sind, dass sie Vereinbarkeit für andere Eltern ermöglichen.

Während hier die Dokumente konkrete Forderungen aus den Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungen ableiten, scheinen die ver.di-Hauptamtlichen aus den Organizing-Kampagnen lediglich die Schichtarbeit bei Amazon als relevantes Thema zu setzen. Vereinbarkeit wird von den ver.di-Hauptamtlichen in Hinblick auf Sozialkontakte thematisiert, nicht jedoch bezüglich der Reproduktionsarbeit.

Erwerbsarbeit, Gewerkschaftsengagement und Freizeitaktivitäten

Wie viel Kapazitäten Beschäftigte für Engagement und Freizeit haben, hat verschiedene Faktoren. Arbeitsbedingungen in der Reproduktions- wie der Erwerbssphäre sind darin ausschlaggebend. So haben Winker, Hausotter und Jette herausgefunden, dass Beschäftigte, die unter den Symptomen von Entgrenzung bei ihrer Erwerbsarbeit leiden und sich gewerkschaftlich engagieren, ihr Engagement, ihre Erwerbsarbeit und ihre Reproduktionsarbeit privat vereinen und dies nicht als politisches Thema verstehen (Winker et al. 2012: 278). Das Organisationsinteresse von ver.di ist dadurch insofern betroffen, als das Gelingen oder Nichtgelingen dieser privat abgerufenen Vereinbarung dazu führen kann, dass gewerkschaftliches Engagement hinten angestellt wird. Die geleisteten Vereinbarungsleistungen anzuerkennen und auch gewerkschaftspolitisch im Rahmen einer Debatte um Teilhabe zu thematisieren, könnte hier durchaus sinnvoll sein. Wenn Menschen keine Kapazitäten haben, um aktiv zu werden, können sie zumindest nicht als aktive Gewerkschaftsmitglieder rekrutiert werden. Darüber hinaus stellt sich hier auch in einem gesellschaftlichen Kontext die Frage, welche Menschen an demokratischen Strukturen partizipieren können. Zur Kenntnis zu nehmen, dass hier Vereinbarungsleistungen auf verschie-

denen Ebenen erbracht werden und dies auch als gewerkschaftliches Thema zu setzen, kann also Anschluss an einen erweiterten Arbeitsbegriff bedeuten.

Gerade weil diese Frage für die Gewerkschaft zentral sein sollte, ist es bemerkenswert, dass in den **Dokumenten** die notwendigen Ressourcen für politisches Engagement – in Gewerkschaft und darüber hinaus – kaum verhandelt werden. Eine Ausnahme bildet der Zukunftsvertrag der ehrenamtlichen Gremien von ver.di Hamburg im FB Handel. Dort heißt es:

Unsere Arbeit im Fachbereich ist geprägt von hohem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. Dazu gehört der offene und ehrliche Umgang in Diskussionen genauso, wie der zielgerichtete und konstruktive Umgang mit den Zeitressourcen, die wir für unsere Arbeit über die berufliche Arbeitszeit hinaus für Aktionen unseres Fachbereiches zur Verfügung stellen (ver.di 2013f).

Dieses Dokument ist eine Selbstverpflichtung ehrenamtlich Aktiver bei ver.di. Daher ist es nicht überraschend, dass dort die Frage nach den Zeitressourcen eine Rolle spielt. Sie fordern darin ein, dass ihre zeitliche Ressourcen wahr- und ernst genommen werden. Interessant ist auch, dass die Ehrenamtlichen den Umgang mit ihren Zeitressourcen in Zusammenhang mit Respekt und Wertschätzung stellen. Das unterstreicht, dass die Thematisierung von Zeitressourcen für die ehrenamtlich aktiven Gewerkschaftsmitglieder zentral ist.

In den **Interviews** bewerten V2 und V1 die Frage der Zeitressourcen für die Erzieher*innen unterschiedlich. V2 beschreibt, dass keine Zeit zu haben das Hauptargument der Erzieher*innen gegen gewerkschaftliches Engagement gewesen sei. Dies stellt er*sie in Zusammenhang mit Lebensentwürfen vieler Menschen (V2 Z.923ff) (siehe auch *Kapitel 5.2.4*). V2 schlägt hier den Bogen zwischen den Sphären der Erwerbs- und der Reproduktionsarbeit und verortet die mangelnde Zeit für Engagement in den Herausforderungen, die damit einher gehen. Einen widersprüchlichen Erklärungsansatz liefert V1, der*die als einen Grund benennt, warum die Organisation von Amazon besser funktioniert habe als in den Kitas, dass Erzieher*innen tendenziell eher in Teilzeit arbeiten würden und daher weniger mit ihrer Erwerbsarbeit verbunden seien (V1 Z.709ff). V1 problematisiert die Teilzeitarbeit der Erzieher*innen folgendermaßen:

In den Kitas waren da halt ganz viele Teilzeitstellen. Und wenn jemand halt den ganzen, also einen Großteil seines Lebens mit Arbeit verbringt oder Vollzeit arbeitet, ist natürlich irgendwie das Bedürfnis an diesen Bedingungen was zu ändern höher als wenn ich, was weiß ich, drei Vormittage arbeite. [...] Dann ist mein Bedürfnis daran was zu ändern geringer, weil ich ja viel mehr Zeit habe jenseits dieser Arbeit. Und dann ist auch Arbeit, die n bisschen schlechter ist, leichter verkraftbar (V1 Z.712ff)

Ein geringeres Stundenvolumen in der Erwerbsarbeitszeit scheint in V1s Argumentation als Bedrohung für gewerkschaftliches Engagement. Dabei setzt V1 voraus, dass ein geringeres Stundenvolumen gleichbedeutend sei mit geringerer Identifikation mit der Erwerbsarbeit und bewertet die Zeitressourcen, die für Beschäftigte in Teilzeit zur Verfügung stehen als nicht nutzbar für die Gewerkschaft. Die Interpretation, dass ver.di vielen Teilzeitbeschäftigten keine Angebote macht, die ein gewerkschaftliches Engagement für sie interessant machen, scheint V1 nicht zu sehen. Dabei beschreiben insbesondere die Beschäftigten in Vollzeit Schwierigkeiten mit der Vereinbarung ihres Engagements mit dem restlichen Leben.

Die befragten Interviewpartner*innen aus der Gruppe der Beschäftigten geben an verschiedenen Stellen an, wenig Zeit für Hobbies zu haben. Die Faktoren, die für die Beschäftigten tatsächliche Freizeitgestaltung erschweren sind Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, aber auch das Engagement bei ver.di. Bei Amazon beschreibt A1 diesen letzten Punkt. Er*sie habe unter anderem auf Grund des Engagements bei ver.di keine Zeit mehr für frühere Aktivitäten (A1 Z.494ff). Mit dem gewerkschaftlichen Engagement ist A1 einerseits zufrieden, fühle sich aber manchmal auch überlastet (A1 Z.545ff). A2 schildert dagegen Strategien der Vereinbarung: Durch Netzwerkarbeit und Austausch verknüpfe er*sie gewerkschaftliches Engagement mit anderen politischen Auseinandersetzungen (A2 Z.684ff). A1 und A2 schildern also je unterschiedliche Strategien zur Vereinbarung von gewerkschaftlichem zu anderem Engagement. Für beide sind aber Vereinbarungsleistungen nötig.

Bei den Erzieher*innen zeigt sich ebenfalls, dass Arbeit und Engagement nicht ohne weiteres vereinbar sind. Wobei das konkrete Engagement bei ver.di keine große Rolle spielt. Dies lässt sich damit erklären, dass es der Gewerkschaft im Verlaufe der Organizing-Kampagne nicht geglückt ist, stabile Ehrenamtsstrukturen bei den evangelischen Erzieher*innen aufzubauen. Dadurch fanden zum Zeitpunkt des Interviews keine Treffen mehr statt und die meisten Erzieher*innen waren nicht mehr in gewerkschaftliche Strukturen eingebunden.

E1 beschreibt, ähnlich wie A1 unter Druck zu geraten, wobei die Vereinbarung bei E1 eher zwischen der Erwerbsarbeit und Hobbies verläuft. Ein Grund für den Druck ist der Arbeitsdruck, den E1 schildert. Dabei sieht er*sie nicht die Arbeitgeberin Kirche in der Verantwortung, sondern schildert dies als eigene Unzulänglichkeit (E1 Z.629ff). E1 bewertet, dass sein*ihr Privatleben um die Erwerbsarbeit herumlaufe (E1 Z.447ff). Hobbies seien für ihn*sie nur möglich, wenn die Wege kurz sind (E1 435ff).

Wie A2 ist auch E2 in verschiedenen gesellschaftspolitischen Bereichen aktiv. Während sich E2 aus der gewerkschaftlichen Arbeit zurückgezogen hat und diese anderen Bereiche das gewerkschaftliche Engagement ersetzen, verfolgt A2 die Taktik, sein*ihr gewerkschaftliches Engagement mit anderen politischen Interessen zu verbinden. Dass E2 Ressourcen für Engagement hat, steht für ihn*sie in einem Spannungsverhältnis von Engagement und Erwerbsarbeit: Er*sie könne sich viel engagieren, weil er*sie gut organisiert sei (E2 Z.566ff) und keine Sorge-Vpflichtungen gegenüber Kindern oder Angehörigen habe (E2 Z.636ff). Dennoch passiert dieses Engagement obwohl E2 abends von der Erwerbsarbeit oft ausgebrannt sei (E2 Z.411ff). E2 beschreibt, dass für ihn*sie Freizeit und Entspannen, sowie Zeit für sich und Freund*innen zu haben, wichtig sei. Dies käme (nach der Erwerbsarbeit) an zweiter Stelle (E2 Z.580ff). Hier benennt E2 wichtige zu vereinbarende Felder, die Erwerbsarbeit, gesellschaftliches Engagement, soziale Kontakte und Reproduktion des Selbst.

Ähnliche Themen bespricht E3. Er*Sie plädiert dafür Arbeit nicht nur als Erwerbsarbeit zu begreifen und sich auch Zeit für Muße zu nehmen und auch im Alltag Zeit für sich selbst einzubauen (E3 Z.578ff). Mangelndes gesellschaftliches Engagement führt er*sie darauf zurück, dass viele Leute entwurzelt seien und keine Zeit mehr hätten (E3 Z.547ff), auch die Verdichtung der Erwerbsarbeit sei ein Hinderungsgrund (E3 Z.586ff). Obwohl Zeit für E3 ein wirkmächtiger Faktor ist, lässt er*sie sein*ihr eigenes Argument nicht für die Erzieher*innen gelten. Viele Erzieher*innen charakterisiert E3 als unpolitisch (E3 Z.54ff). Hier nimmt E3 eine ambivalente Position ein. Einerseits sieht er*sie die Frage, ob gewerkschaftliche Treffen Arbeitszeit seien als Beispiel für dahinter liegendes unpolitisch-Sein (E3 Z.58ff), andererseits beschreibt E3 ehrenamtliche Gremien als anspruchsvoll und zeitintensiv. Gremienarbeit aufzunehmen müsse wohl überlegt sein (E3 Z.125ff).

Dass die Zeitkomponente für die Beschäftigten relevant ist, auch für politisches und gewerkschaftliches Engagement, zeigt sich sowohl in der Dokumentenanalyse als auch in den Interviews mit den Beschäftigten. Die Beschäftigten schildern unterschiedliche Vereinbarungsleistungen von Engagement und dem restlichen Leben. Die ver.di-Hauptamtlichen diskutieren die Frage dagegen vor allem in Bezug auf die Erzieher*innen. Während V2 eine Analyse anbietet, die neben der Erwerbsarbeit auch noch weitere Lebensbereiche beinhaltet, argumentiert V1 über eine Verbindung zur Erwerbsarbeit, die für gewerkschaftliches Engagement zentral sei, wobei V1s Argumentation Teilzeitarbeit letztlich als Bedrohung für gewerkschaftliches Engagement konzipiert. In den Dokumenten wie auch den Interviews lässt sich zeigen, dass der Spagat

zwischen Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Engagement sowie wirklich freier Zeit und Hobbies ein Thema der Beschäftigten ist. In den Strukturen von ver.di, die durch die Hauptamtlichen geprägt sind, spielt dies dagegen kaum eine Rolle.

Zeit in der Erwerbsarbeit

Ein Teil der internen Dimension von Arbeit ist die Zeit, die die Beschäftigten darin verbringen. Ob Erwerbstätigkeit als selbstbestimmt und interessant erfahren wird, oder als kontrolliert und frustrierend, entscheidet sich hier. Für die Konzeptionierung des gewerkschaftlichen Arbeitsbegriffs stellt sich die Frage, ob die Zeit, wie sie in der Arbeit verbracht wird, als gewerkschaftliches Tätigkeitsfeld verstanden wird. In der Vergangenheit war die Humanisierung von Arbeit durchaus ein Thema der Gewerkschaften. An dieser Stelle geht es um die Qualität von Arbeitszeit. Das Thema Pausen wurde im Rahmen der Betrachtung von Selbstreproduktion bereits thematisiert (siehe *Kapitel 5.2.6*).

Im untersuchten Material zeigt sich, dass, dies ganz überwiegend ein Thema der Beschäftigten in den **Interviews** ist. In den Dokumenten wird diese Kategorie nicht gefüllt und auch die ver.di-Hauptamtlichen besprechen das Thema kaum. Lediglich V2 spricht hier in Bezug auf die Erzieher*innen davon, dass zu wenig Zeit für gute Bildung ein Thema gewesen sei.

Natürlich [war ein Thema, Anm. C.S.] wenig Zeit auch für gute Bildung. Also sozusagen Betreuung kannst du natürlich ganz einfach gewährleisten aber wirklich Bildungsarbeit zu machen vor Ort, dafür brauchst du einfach Zeit. Und ich glaub dieser Kampf um die Zeit da drin ist auch echt total wichtig und wenn man Erzieherinnen fragt, und auch damals war das so, dass das Geld echt nicht im Vordergrund stand, erstmal (V2 Z.269ff)

Der Kampf um Zeit hat hier in V2s Perspektive einen engen Zusammenhang mit der Qualität der Arbeit der Erzieher*innen. Die Betreuung, sei einfach zu gewährleisten, während darüber hinausgehende Bildungsansprüche mehr Zeit benötigten.

Dass der Kampf um Zeit innerhalb der Erwerbsarbeit vor allem für eine gute Beziehungsarbeit mit den Kindern für die Erzieher*innen relevant war, lässt sich aus den Interviews bestätigen. So kritisiert E2, dass die eigentlich festgeschriebene, aber ohnehin knapp kalkulierte Vorbereitungszeit wegfielen, wenn Kolleg*innen wegen Krankheit und Urlaub ausfielen (E2 Z.263ff). Auch E3 und E1 erwähnen die Vorbereitungszeit als Thema der Kampagne (E3 Z.155ff; E1 Z.95ff). Zeit in der Erwerbsarbeit zu haben, hat für die Erzieher*innen starke Zusammenhänge mit dem

Anspruch gut zu arbeiten. So wünscht sich E2 mehr Zeit für einzelne Aspekte der Erzieher*innen-Arbeit zu haben, insbesondere für Naturpädagogik (E2 Z.1200f, 1196ff). In der Utopie-Reflexion betont E2 abermals, dass er*sie gerne viel Zeit in der Arbeit hätte (E2 Z.1155f). Für die Erzieher*innen stellt sich die Zeit in der Erwerbsarbeit also insbesondere im Rahmen ihrer fachlichen Ausführung der Arbeit dar. Allgemeine Vorbereitungszeiten oder Zeiten für Kita-Leitungen werden hier genannt wie auch konkrete inhaltliche Schwerpunkte.

Bei Amazon findet sich eine andere Art der Thematisierung der Zeit innerhalb der Erwerbsarbeit. Der Wunsch keine graue Arbeitszeit zu haben, wie etwa durch die langwierigen Eingangskontrollen (A3 Z.546ff) sind Teil davon. Inhaltlich beginnt der Arbeitstag bei Amazon routiniert mit dem Startmeeting in dem Safety-Tipps, History-Tipps und Success-Stories benannt werden (A1 Z.27ff). Diese Routine, wie auch die darauf folgende Überwachung mittels Scanner führt bei Amazon dazu, dass sich Beschäftigte während der Arbeitszeit nicht über die Arbeit austauschen können. Daher, so schildert A1, habe man erst durch die Treffen außerhalb mitbekommen was in anderen Abteilungen los sei (A1 Z.375ff). Bei Amazon ist die Arbeitszeit deutlich weniger selbstbestimmt als bei den Erzieher*innen. So ist es nicht verwunderlich, dass die Wünsche in diesem Bereich sich mehr auf das Einhalten von Pausenzeiten und den Möglichkeiten zu kollegialem Austausch bewegen.

Obwohl das Füllen der Arbeitszeit sowohl für die Erzieher*innen als auch für die Amazonier*innen relevant ist, sieht man auch, dass dieses Thema je unterschiedlich gefüllt wurde. Während die Amazonier*innen kritisieren, dass Pausen und Ankommenszeiten durch die Abläufe künstlich verlängert/verkürzt werden, geht es bei den Erzieher*innen eher um die Arbeitsinhalte, die nicht zufriedenstellend erfüllt werden können oder fehlende Vorbereitungszeit. In beiden Fällen führt aber die mangelnde Zeit in der Erwerbsarbeit zu größerem Druck. Im Falle der Erzieher*innen dadurch, dass sie ihren eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden können, im Fall der Amazonier*innen durch die Kontrollen und Verkürzung der Pausenzeiten. Während die Erzieher*innen sich mehr Zeit in der Erwerbsarbeit wünschen, wünschen sich also die Amazon-Beschäftigten weniger Arbeit und weniger Überwachung in der Erwerbsarbeitszeit.

Dies wird seitens der Gewerkschaft in den beschäftigtenorientierten Instrumenten kaum als Betätigungsfeld verstanden. Lediglich das Thema der Pausen bei Amazon wird durch die ver.di-Hauptamtlichen aufgegriffen. V2 hatte zudem das Thema der Zeit für Bildungsarbeit bei den Erzieher*innen benannt. In den Dokumenten findet sich hingegen nichts zu diesem Thema.

5.1.7 FINANZIELLE ABSICHERUNG ÜBER ERWERBSARBEIT: ZWISCHEN LEISTUNGS- UND BEDARFSGERECHTIGKEIT

Ob Beschäftigte über ihre Erwerbsarbeit sozial abgesichert sind, entscheidet sich nicht nur über die Frage der Gehaltshöhe, auch Befristungen und ähnliches spielen eine Rolle. Die Gehaltsfrage ist dennoch ein zentraler Aspekt der sozialen Absicherung, so orientieren sich Sozialversicherungs- und Rentenansprüche daran. Hieran zeigen sich zugespitzt auch gesellschaftliche Ausschlüsse. So argumentiert Mayerhofer etwa, dass vor allem Frauen* und sogenannte Gastarbeiter*innen stets in Arbeitsmärkten beschäftigt gewesen seien, die unter anderem auch durch niedriges Einkommen gekennzeichnet waren (Mayerhofer 2013: 56). Weil Einkommen und soziale Absicherung aber nicht gänzlich deckungsgleich sind, muss einbezogen werden, dass Erwerbsarbeit und abgesicherte Lebenslage nicht für alle Beschäftigten in selber Weise unmittelbar zusammenhängen. Wagner und Wiethold weisen darauf hin, dass dieser unmittelbare Zusammenhang in der Regel auf Beschäftigte im NAV, also überwiegend Männer* zutrifft. Dagegen sei für viele Frauen*, die überwiegend im Bereich der Hausarbeit zuständig seien, die Absicherung der Lebenslage auch vom Verdienst des Mannes* abhängig (Wagner/Wiethold 2009: 197). Dies mache ihre Lebenslage allerdings riskanter, weil die materielle Existenz nicht eigenständig gesichert wird, sondern vom Familienernährer* sowie der Stabilität der Ehe abhängt (ebd.: 197f).

Diese Argumentation, wie sie in den feministischen Strängen der Arbeitsforschung überwiegt, fokussiert sich stark auf die Bedarfsgerechtigkeit des Einkommens. Gehalt wird hier als Mittel zur Absicherung des eigenen Lebens verstanden. Diesem Gedanken bin ich in der Analyse meines Materials zunächst gefolgt. In der deduktiven Erweiterung meiner Kategorien am Material ergab sich eine Erweiterung des Themas. Insbesondere in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* steht meist nicht der Bedarfsaspekt im Mittelpunkt, sondern die Frage nach Leistungsgerechtigkeit³⁶. Dies stellt einen weitergehenden Befund dar, da das bedeutet, dass Einkommen in zwei verschiedenen Dimensionen des Soziabilitätsansatzes eine Rolle spielt. Bedarfsgerechtigkeit von Einkommen ist ein Thema der externen Dimension von Arbeit und berührt die Frage, wie Erwerbsarbeit andere Lebensbereiche beeinflusst. Dagegen verbleibt die Thematisierung von Einkommen unter dem Leistungsaspekt in der internen Dimension von Arbeit. Hier werden keine anderen Lebensbereiche einbezogen. Berührt wird dagegen die Frage,

36 Wobei auch etwa Kurz-Scherf und Zeuner Leistungsgerechtigkeit als gewerkschaftliches Thema einbeziehen. Sie fordern, dass Gewerkschaften anstatt der Konzepte von Chancen- und Ergebnisgleichheit die Frage nach Gerechtigkeit auf Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit beziehen sollen (Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner 2001: 158).

ob Beschäftigte das Gefühl haben, dass ihre Arbeitsleistung zu der Höhe ihres Einkommens in einem adäquaten Verhältnis steht. Der Leistungsaspekt ist dahingehend losgelöst von anderen Lebensbereichen, während Bedarfsgerechtigkeit nicht ohne andere Lebensbereiche, die den Bedarf ja erst generieren, auskommt.

Im Folgenden werden beide Varianten diskutiert. Zunächst wird darauf eingegangen wie bedarfsgerechte ökonomische Absicherung in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* sowie in den Interviews verhandelt wird. Im Anschluss wird der Aspekt der Leistungsgerechtigkeit verhandelt.

Bedarfsgerechte ökonomische Absicherung

Beide Aspekte werden in den **Dokumenten** angesprochen. So wird darauf hingewiesen, dass Einkommen unter den Aspekten von Leistungsgerechtigkeit und Bedürfnisbefriedigung bewertet wurde (ver.di 2013b: 6; ver.di 2013a: 6). Wobei insgesamt in den Dokumenten der Aspekt der Leistungsgerechtigkeit überwiegt. Eine Ausnahme stellen jedoch die Dokumente „Arbeitsqualität aus Sicht von Altenpfleger/innen“ und „Arbeitsqualität aus Sicht von Krankenpfleger/innen“ dar. So heißt es dort:

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlich erreichten Wohlstand teilhaben oder ob ihnen wesentliche Ebenen sozialer Teilhabe verschlossen bleiben. Noch immer lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, den eigenen Bildungsmöglichkeiten (und denen der Kinder) zeigen (Fuchs 2009a: 10).

Diese starke Argumentation, die von den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgeht, stellt in allen untersuchten Dokumenten eine Ausnahme dar. In beiden Dokumenten wird das Thema Einkommen überwiegend wortgleich thematisiert. Darüber hinaus wird erwähnt, dass Frauen* in Krankenpflegeberufen eine unterdurchschnittliche Chance auf ein höheres Einkommen hätten (Fuchs 2009b: 11). Hier wird eine Analyseperspektive eingenommen, die auch gesellschaftliche Ungleichverteilung von Ressourcen und Zugängen zu sozial absichernder Erwerbsarbeit einbezieht.

Neben diesen Auswirkungen auf die soziale Ungleichheit durch nicht bedarfsdeckendes Einkommen, wird auch auf Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheitsgefühl eingegangen:

Eine unzureichende Einkommenssituation stellt einen gewichtigen Unsicherheitsfaktor dar: Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt als massiven Stresszustand (Fuchs 2009a)

Ein Thema ist dabei also, dass Bedarfsgerechtigkeit mit der Frage nach Sicherheit und Stress verknüpft ist. Anders als in der Thematisierung von Leistungsgerechtigkeit ist das Problem hier nicht eine ungerechte Behandlung, die Probleme liegen vielmehr in der Privatsphäre, in der Rechnungen nicht bezahlt werden können. Auch wenn der Auslöser, das zu geringe Gehalt, in der Erwerbssphäre liegt, wird hier doch stärker als sonst einbezogen, dass die Auswirkungen das ganze Leben betreffen.

Anders wird bedarfsgerechtes Einkommen an anderen Stellen thematisiert. Darin finden sich auch Ausschlüsse von nicht in Vollzeit Beschäftigten. Es findet sich eine Aufstellung der Einkommenshöhe für Vollzeitbeschäftigte etwa im Handel sowie deren Einschätzung ob ihr Einkommen ausreicht. Für Teilzeitbeschäftigte wird zwar ihre Gehaltshöhe angesprochen, nicht jedoch die Bewertung, ob dies für ihre Bedarfe ausreicht (ver.di FB12 2013b: 7, ver.di FB 12 2013a: 7). Damit wird nur die Bewertung der Vollzeitbeschäftigten thematisiert und problematisiert. Die Gewerkschaft umgeht durch diese Art der Thematisierung die Lebenswelt der Beschäftigten mit einzubeziehen. So wäre ohne die Einbeziehung anderer Lebensbereiche und etwa familiärer sozialer Absicherung nicht erklärbar, warum auch Teilzeitbeschäftigte mit entsprechend geringerem Einkommen dies möglicherweise als ausreichend bewerten. Anstatt also auch Zusammenhänge, die nicht in der Erwerbssphäre liegen, zu betonen, blendet ver.di dies hier aus und fokussiert sich auf die Beschäftigten im NAV.

Aus der Analyse der **Interviews mit Akteur*innen der Organizing-Kampagnen** kann gezeigt werden, dass Einkommen auch hier sowohl unter dem Aspekt der Bedarfsgerechtigkeit als auch der Leistungsgerechtigkeit thematisiert wurde. Wobei die ver.di-Hauptamtlichen zwar einen breiteren Blick auf Bedarfsgerechtigkeit haben, jedoch nicht den Bezug zur Reproduktionssphäre herstellen. In Kontrastierung mit den Interviews der Beschäftigten zeigt sich allerdings, dass dies vor allem für die Alleinerziehenden ein zentrales Thema ist.

Bedarfsgerechtes Einkommen wird dabei von vielen Hauptamtlichen in verschiedenen Facetten thematisiert. Ein breiter Blick auf die Bedarfsgerechtigkeit ergibt sich daraus, dass V4 wie auch V3 nicht nur die Höhe des Einkommens als nötig für eine gewisse Sicherheit für die Beschäftigten fassen, sondern auch dessen regelmäßige Auszahlung (V4 Z.334ff; V3 Z.1189ff).

Bedarfsgerechte Bezahlung ist für V3 sogar eine Voraussetzung für gute Arbeit (V3 Z.1288ff). Eine Definition liefert V2:

Man muss davon [von der Erwerbsarbeit, Anm. C.S.] leben können und zwar gut leben können. Jetzt mit gut leben mein ich nicht total viel [Geld] haben, oder so. Sondern einfach keine finanziellen Sorgen, sondern das man einfach nicht überlegen muss ob man sich Basics kaufen kann (V2 1209ff)

Dies führt aus, dass mit einem bedarfsdeckenden Einkommen Grundbedürfnisse abgedeckt werden können. V2 grenzt ein, dass es nicht um Luxus geht, sondern um eine Form der Sicherheit.

In den Interviews mit den Beschäftigten tauchen Thematisierungen von bedarfsgerechter Entlohnung meist ex negativo auf. Besonders die alleinerziehenden Interviewpartner*innen betonten an verschiedenen Stellen, dass das Gehalt nicht ausgereicht habe. A3 schildert an mehreren Stellen, dass das Einkommen knapp gewesen sei. Bei Amazon habe es lange keine Gehaltserhöhung gegeben, was wegen der steigenden Lebenserhaltungskosten problematisch gewesen sei (A3 Z.44ff). Auch, dass durch die Verlegung der Spätschicht eine Arbeitsstunde weniger mit Zuschlägen vergolten wurde, kritisiert A3 (Z.550ff). Während A3 detailliert von finanziellen Einbußen und unzureichender Bezahlung spricht, vergleicht E1 den Zustand mit seiner*ihrer aktuellen Lebenssituation. E1 findet das eigene Gehalt inzwischen ausreichend, reflektiert allerdings, dass das nur im Vergleich zur eigenen, früher deutlich schlechteren Einkommenssituation stimme, nicht im gesellschaftlichen Vergleich. Der entscheidende Faktor ist für E1 allerdings, dass er*sie keine finanziellen Sorgepflichten habe (E1 Z.648ff). Auch E3, als nicht-Alleinerziehende*r, zeigt sich zufrieden mit dem eigenen Einkommen, weil es für Alltagsdinge sowie Reparaturen ausreiche. Lediglich in Hinblick auf das eigene Alt-Werden ist E3 unsicher, ob er*sie ausreichend vorsorgen konnte (E3 Z.449ff). Die beiden Erzieher*innen sind hier zufrieden, allerdings mit Einschränkungen. Im Falle von E1 bedeutet dies, dass das Gehalt nur im Vergleich zur vorherigen sehr prekären Lebenssituation als ausreichend wahrgenommen wird. Für E3 ist die Einschränkung, dass das Geld zwar für tägliche Ausgaben reicht, aber Unsicherheit über die Situation im Alter besteht.

Dass unterschiedliche Reproduktionsverpflichtungen zu unterschiedlichem Bedarf an Einkommen führen, lässt sich aus den Interviews mit den Beschäftigten zeigen. Dies lässt sich so weder in den Interviews mit den Hauptamtlichen noch aus den Dokumenten reproduzieren. Sowohl in den Dokumenten als auch im Interview mit V2 wird einbezogen, dass das Einkommen ausreichen müsse, weil ansonsten Rechnungen nicht bezahlt werden können. In den Dokumenten

wird darüber hinaus auf den Stress und die Unsicherheit verwiesen, die damit einher ginge. In beiden Fällen wird aber nicht reflektiert, welche Personengruppen welche Bedarfe für sich und andere haben. Während dies zumindest nicht ausgeschlossen wird, findet sich vor allem in den Dokumenten eine Verkürzung der Debatte um bedarfsgerechtes Einkommen, das explizit auf einen Ausschluss von anderen Lebensbereichen angewiesen ist, nämlich dort wo die Bewertung der Einkommenssituation auf die Vollzeitwerbstätigen zugespitzt wird. Hier werden Menschen in ihrem Prekärsein und in ihrem sozialen Eingebundensein nicht von ver.di einbezogen.

Leistungsgerechte Bezahlung

Der zweite Aspekt, leistungsgerechte Bezahlung ist, wie oben ausgeführt, ein Aspekt der internen Dimension von Arbeit. Vereinfacht lässt sich sagen, dass die Frage ist, ob es ein gefühltes Gleichgewicht zwischen der eingebrachten Arbeitsleistung und dem daraus erwirtschafteten Gehalt gibt. Wobei marxistische Wissenschaftler*innen darauf hingewiesen haben, dass dieser Tausch nie ein Äquivalententausch sein kann, da der Wert der Ware Arbeitskraft sich aus den Reproduktionskosten der Arbeit, also den Lebenserhaltungskosten bestimmt, nicht aus ihrer Produktivkraft (vgl. exemplarisch Heinrich 2005: 90ff).

In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* lässt sich ein Schwerpunkt auf den Leistungsaspekt der Bezahlung festmachen, (u.a. ver.di FB 12 2013a: 3; ver.di 2010 25f; ver.di 2013d: 1). Vor allem in Dokumenten, die Einkommen nur am Rande thematisieren, geschieht dies oft nur unter dem Leistungsaspekt (z.B. ver.di 2011a: 14). Das Einkommen wird zudem teilweise mit Bedeutung versehen, die über Bedarfssicherung oder ein Gefühl von Gerechtigkeit hinausgeht. So sei das Arbeitsentgelt „in der Welt der Unternehmen auch die Zentral-Währung, in der den Akteuren Anerkennung für ihre Leistung ausgesprochen“ würde (ver.di 2013b: 12). Hier ist interessant, dass die Verortung des Themas explizit nicht in der Lebenswelt der Beschäftigten angesiedelt ist, sondern in der „Welt der Unternehmen“. Auch die Verknüpfung mit der Anerkennung der Leistung der Beschäftigten ist interessant. Ähnlich wird auch die Wertschätzung, die Beschäftigte in ihrer Erwerbsarbeit erfahren, mit der Höhe ihres Einkommens gekoppelt (ver.di 2014a: 7). In beiden Fällen müssen sich Beschäftigte beweisen und sich durch ihr Arbeitsprodukt ausreichendes Einkommen und Wertschätzung erst verdienen.

Die Hierarchie zu Gunsten des Leistungsgedankens kann an einer Stelle, die sowohl bedarfs- als auch leistungsbezogen argumentiert, verdeutlicht werden:

Der Mangel an Leistungsgerechtigkeit ist aber nur das eine Problem unter dem Einkommenskriterium - die Unterbezahlung produziert auch materielle Schwierigkeiten. 14 Prozent der in der Pflege Arbeitenden geben an, dass ihr Einkommen zum Leben nicht reicht, und genau 50 Prozent [...], dass sie von der Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit später nicht leben können werden. (ver.di 2013c: 7)

Ausgangspunkt ist hier der Mangel an Leistungsgerechtigkeit, aus dem sich die weiteren Probleme abzuleiten scheinen. Der Befund, dass die Hälfte der Beschäftigten nicht davon ausgehen eine lebenssichernde Rente zu erhalten und dass 14% nicht mit ihrem Einkommen auskommen, wird der Argumentation untergeordnet, dass die Beschäftigten qualitativ gute Arbeit für ihre Arbeitgeber*innen leisten und dafür adäquat entlohnt werden sollen. Dies büßt aber dadurch Relevanz ein, dass gerade nicht die gesellschaftliche Wichtigkeit der Beschäftigung thematisiert wird, sondern die Leistung der Beschäftigten. Die ganz grundlegende Abhängigkeit von Beschäftigten von ihrem, durch die Erwerbsarbeit vermittelten Einkommen wird hier verwischt zu Gunsten einer Leistungsdebatte. Darin findet eine Verschiebung der Debatte auf eine Werte-Ebene statt, die eher Anerkennung als gesellschaftliche Ungleichbehandlung thematisiert.

Auch eine starke Koppelung von der Aussicht auf Altersarmut und leistungsgerechtem Einkommen in den Dokumenten zielt in diese Richtung (z.B. ver.di 2013b: 12). So wird die Aufschlüsselung der erwarteten Rentensituation für Pflegekräfte eingeleitet mit: „Die große Mehrheit des Pflegepersonals ist der Meinung, dass sie nicht leistungsgerecht bezahlt werden“ (ver.di 2013c: 14). Hier wird nicht die aktuelle mit der erwarteten bedarfsdeckenden Einkommensstruktur verglichen, sondern eine nicht leistungsgerechte Bezahlung mit der Gefahr der Altersarmut. Es scheint auf eine Gerechtigkeitsdebatte hinzuweisen, in der Empörung über die Argumentation geschaffen wird, dass Menschen die lange beschäftigt waren, eine Altersabsicherung verdient hätten. Eine grundlegende Debatte über Teilhabe an und Ausschlüssen von gesellschaftlichem Reichtum wird so individualisiert. Aus den Dokumenten ergibt sich dadurch eine Fixierung auf Leistung. Anerkennung und soziale Absicherung – auch nach der Erwerbsphase – müssen durch Leistung in der Erwerbsarbeit erst verdient werden.

Anders sieht es dagegen in der Analyse der **Interviews** aus. Darin wird dieser Aspekt überwiegend von Hauptamtlichen und Erzieher*innen genannt. V3 beschreibt als allgemeine Problemstellung, dass es zu wenig Selbstbewusstsein gäbe, dass zu wenig ein Äquivalent für das Einbringen der Arbeitskraft und den Einsatz Lebenszeit in der Erwerbsarbeit gefordert würde. Dieses Äquivalent führt V3 aus als „dass ich davon leben kann und vor allem möglichst lang gesund leben kann“ (V3 Z.791f). V3 stellt hier einen Zusammenhang zwischen Leistung und

Bedarf her. Das Äquivalent zur erbrachten Arbeitsleistung sieht er*sie nicht so sehr in einer bestimmten Lohnhöhe sondern in ausreichendem Einkommen. Auch hier wird Leistungsgerechtigkeit in Bezug zu Anerkennung gesetzt, wobei damit im Gegensatz zu den Dokumenten durchaus auch eine bedarfsgerechte Perspektive einhergeht.

Im Bereich der Kitas wird Leistungsgerechtigkeit unter dem Aspekt der fehlenden Anerkennung für den Beruf verhandelt. So äußert sich V2 empört darüber, dass die Erzieher*innen ihre Ausbildung selbst bezahlen müssen (V2 Z.710ff). Dies steche auch im Vergleich etwa mit Frisör*innen heraus, bei denen immer über den geringen Verdienst geredet würde (V2 Z.745ff). Für V2 zeigt sich hier ganz klar die Abwertung des Bereichs. Stress, geringes Gehalt und nicht vorhandenes Ausbildungsentgelt spielen für ihn*sie darin zusammen (V2 Z.736ff). Dabei betont V2 die gesellschaftliche Relevanz des Erzieher*innen-Berufs. Die Arbeit sei wichtiger als etwa Autos zu bauen, dies müsse sich im Gehalt, der Wertigkeit und Anerkennung widerspiegeln (V2 Z.238ff). Auch V3 sieht hier mangelnde Anerkennung der Erzieher*innen. In der Vergütung oder den Ausbildungswegen schlage sich der Unterschied in der Anerkennung nieder (V3 Z.996ff). Auch V3 macht hier das Anerkennungsdefizit unter anderem an der Bezahlung fest. Während V3 aber eher auf der Ebene bleibt, wie sie auch in den Dokumenten zu finden ist, Leistung und Einkommen in Verbindung zu bringen, argumentiert V2 stark mit der gesellschaftlichen Relevanz des Berufs.

Uneinheitlich wird von den ver.di-Hauptamtlichen in Bezug auf die geringere Bezahlung der Kirche im Vergleich zu kommunalen Einrichtungen argumentiert. Während V2 bewertet, dass dies eine größere Unzufriedenheit bei den Erzieher*innen bewirkt habe (V2, Z.275ff), bewertet V1, dass die Erzieher*innen dies leicht durch einen Arbeitgeber*innen-Wechsel hätten lösen können (V1 Z.336f). V5 relativiert für die evangelischen Kitas, dass dort seit der Umstellung von BAT zu TVöD nicht so gravierend Gehalt gekürzt worden sei wie in anderen Bereichen (V5 Z.311ff). V5 und V1 bewerten also jeweils den geringeren Verdienst der evangelischen Erzieher*innen als nicht schwerwiegend beziehungsweise als individuell lösbar, während V2 hier eine Chance für ein parteiisches Themensetting ausmacht.

Auch die Erzieher*innen selbst äußern sich hierzu. E2 beschreibt, dass er*sie in der kirchlichen Einrichtung weniger verdiene, weswegen viele Erzieher*innen auch lieber in kommunalen Einrichtungen arbeiten wollten. Dies kommt für E2 aus inhaltlichen Gründen nicht in Frage (E2 Z.740ff). E3 vergleicht Erzieher*innen mit Grundschullehrer*innen und bewertet das Einkommen der Erzieher*innen als im Vergleich zu gering (E3 Z.217ff). Ähnlich bewertet auch

E2 den Verdienst in Hinblick auf seine*ihre Ausbildung als „Witz“ (E2 Z.768ff). Hier vergleichen die Erzieher*innen ihren Beruf mit anderen Trägern sowie anderen pädagogischen Fachkräften und kommen jeweils zu dem Ergebnis, dass ihr Gehalt zu gering sei.

Neben diesen Vergleichen, findet sich auch auf einer arbeitsinhaltlichen Ebene eine Abwägung. So erscheint E3 das Einstiegsgehalt als zu gering, wenn es an der Verantwortung der Erzieher*innen gemessen würde (E3 Z.225ff). Auch E1 rechtfertigt die Forderung nach Lohnerhöhungen, damit, dass eine höhere Arbeitsbelastung Realität sei. Etwa müsse man Elterngespräche alleine führen oder Öffentlichkeitsarbeit machen (E1 Z.410ff). Die Erzieher*innen nutzen also die Argumente aus der Debatte um leistungsgerechte Bezahlung für sich und weisen auf die hochwertige Ausbildung hin, auf die Arbeitsbelastung sowie auf die Verantwortung, die mit dem Beruf einher ginge.

Während im Kita-Bereich die mangelnde Leistungsgerechtigkeit vor allem an die Qualität und Professionalität der Erwerbsarbeit gekoppelt wird und damit eine gesellschaftliche Ebene berührt ist, spielt bei Amazon vor allem das System der symbolischen Anerkennung eine Rolle. Dort verbleibt die Debatte eher auf einer betriebsinternen Ebene (siehe auch *Kapitel 5.1.2*). Lediglich V1 argumentiert, dass die Arbeit bei Amazon gute Jobs für Ungelernte seien. Positiv bewertet er*sie, dass es sich um eine Vollzeitstelle handele und man auf ein gewisses Einkommen käme (V1 Z.803, 810ff). Die unterschiedliche Bewertung von Arbeitsbedingungen für atypische oder ungelernte Beschäftigte im Gegensatz zu Beschäftigten im NAV, wird in *Kapitel 5.3.1* analysiert. Die Amazon-Beschäftigten selbst thematisieren Bezahlung hingegen nicht unter dem Aspekt der Leistungsgerechtigkeit.

Für die Erzieher*innen steht der Zusammenhang zwischen der mangelnden finanziellen Vergütung ihrer Leistung und ihre Professionalität im Beruf im Fokus. Dies wird verhandelt im Kontext gesellschaftlicher Abwertung des Berufs. Während in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* ein Fokus auf dem Leistungsgedanken liegt und ein Anspruch auf soziale Absicherung nur bedingt besteht, wird in den Interviews der Zusammenhang zu gesellschaftlicher Anerkennung gestärkt, allerdings ohne, dass damit die Relevanz von Bedarfssicherung ausgeblendet würde.

5.1.8 ZWISCHENFAZIT: FIXIERUNG AUF DAS NAV TROTZ THEMENVIELFALT

Die Frage dieses Kapitels war, ob die beschäftigtenorientierten Praxen von ver.di, nämlich die Dokumente der Initiative Gute Arbeit sowie die Organizing-Kampagnen, Anschlussmöglichkeiten für einen erweiterten Arbeitsbegriff bieten können. Sowohl in den Dokumenten als auch in den Interviews wird eine Bandbreite verschiedener Themen abgedeckt, die mehr oder weniger auch Perspektiven jenseits des NAVs aufzeigen. So wird in den Dokumenten auf Arbeitsbelastung eingegangen, sowie auf die Frage nach der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Ebenso werden Themen des Gesundheitserhalts benannt und auch die Schlagworte von Vereinbarung von Beruf und Familie.

Die Befunde lassen dennoch eine gewisse Fixierung auf Lebensläufe, die am NAV orientiert sind, erkennen, was die Anschlussmöglichkeit für einen erweiterten Arbeitsbegriff reduziert. Hierfür ist nicht die thematische Fülle ausschlaggebend, sondern die Art der Thematisierung. An verschiedenen Stellen wird Reproduktionsarbeit nicht strukturell mit einbezogen. Zugespitzt zeigt sich dies an denjenigen, die am meisten Reproduktionsarbeit zu verrichten haben. Vor allem die Lebenssituation der alleinerziehenden Interviewpartner*innen wird nur ungenügend von den ver.di-Hauptamtlichen abgebildet. Weil die Reproduktionssphäre nicht systematisch eingebunden wird, haben die ver.di-Hauptamtlichen auch keinen übergreifenden Einblick in die Anforderungen, die sich für die Beschäftigten daraus ergeben. Vielmehr sind persönliche Interessen der ver.di-Hauptamtlichen sowie die Beziehung zu einzelnen Beschäftigten hier ausschlaggebend für ihr Wissen um deren Reproduktionsverantwortung.

In den Interviews zeigt sich, dass die ver.di-Hauptamtlichen, mit Ausnahme von V2, einen deutlich leichteren Zugang zu den Amazon-Beschäftigten und ihren Themen finden als zu den Erzieher*innen. Dort werden häufiger die selben Themen von Beschäftigten und Hauptamtlichen als relevant benannt. Bei den Erzieher*innen muss festgestellt werden, dass die Übersetzung ihrer Belange in gewerkschaftspolitische Forderungen deutlich schlechter funktioniert. Vor allem die Auseinandersetzung mit der Anerkennung zeigt exemplarisch, dass ver.di-Hauptamtliche teilweise den Begriff nicht inhaltlich konkret füllen können, während die Erzieher*innen eine konkrete Definition davon geben.

Es kann festgehalten werden, dass, obwohl die Themen im untersuchten Material durchaus eine große Bandbreite abdecken, vor allem durch die Art der Thematisierung eine Zuspitzung auf Beschäftigungsverhältnisse im NAV vorgenommen wird. Vor allem Reproduktionsarbeit wird in

den verschiedenen Themen nicht mit einbezogen, wodurch Ausschlüsse entstehen, die einige Personengruppen stärker betreffen. Im folgenden Kapitel wird zunächst ein Schwerpunkt auf die Thematisierung der Reproduktionsarbeit in den beschäftigtenorientierten Instrumenten von ver.di gelegt (siehe *Kapitel 5.2*). Daraufhin werden die Ausschlüsse verschiedener Personengruppen untersucht (siehe *Kapitel 5.3*). Im Anschluss wird der Fokus ausschließlich auf die Organizing-Kampagnen gelegt und gefragt, ob die Gewerkschaft darin konkrete Antworten auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gefunden hat (siehe *Kapitel 5.4*). In *Kapitel 5.5* wird schließlich der Frage nachgegangen, ob mit den beschäftigtenorientierten Instrumenten ver.di in die Lage versetzt wurde auch offensive Zielformulierungen zu treffen, die an der Lebenswelt der Beschäftigten orientiert sind.

5.2 UNSICHTBARE REPRODUKTIONSARBEIT

Ein zentraler Befund meiner Analysen ist, dass Reproduktionsarbeit in den gewerkschaftlichen Praxen relativ unsichtbar bleibt. Dies ist für die Frage nach dem Begriff von Arbeit bei ver.di sowie für Anschlussmöglichkeiten an einen erweiterten Arbeitsbegriff von herausragender Bedeutung. Durch das Forschungsdesign meiner Studie kann ich dies in unterschiedlichen Relationen benennen. Einerseits ist es durch das Kodiersystem, welches auf den theoretischen Überlegungen der Leitidee der Soziabilität aufbaut, möglich Lücken im Material zu benennen, etwa wenn Codes leer geblieben sind. Andererseits kann durch die Kontrastierung der Interviews mit den Gewerkschaftssekretär*innen mit den Interviews der Beschäftigten, analysiert werden welche Aspekte für die Beschäftigten relevant sind, die aber keine Abbildung in den Gewerkschaftsstrukturen haben.

Dass Reproduktionsarbeit in den Gewerkschaftsstrukturen relativ unbeleuchtet bleibt, ist interessant da sowohl die Beschäftigtenbefragung als auch das Organizing Ansätze sind, die sich an der Lebenswelt der Beschäftigten orientieren sollen. So wird Beschäftigtenorientierung in den Dokumenten vorausgesetzt, etwa mit dem Leitgedanken „Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird“ (u.a. ver.di 2010:35). Beschäftigtenorientierung ist auch eines der Kriterien, das alle, ansonsten recht unterschiedlichen, Organizing-Ansätze verbindet (Wohland 2013: 66). Doch scheint diese Beschäftigtenorientierung sich ausschließlich auf den Bereich der Erwerbsarbeit zu beziehen, während die Reproduktionssphäre nicht analytisch einbezogen wird. Gefasst werden damit aber lediglich die Bedürfnisse derjenigen Beschäftigten, die

nicht in größerem Maße Reproduktionsarbeit neben ihrer Erwerbstätigkeit leisten müssen. Dies spiegelt sich sowohl in den Interviews wieder, nämlich im Vergleich der Aussagen der ver.di-Hauptamtlichen mit den Schilderungen ihrer Lebensrealitäten durch die Beschäftigten, als auch in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*. Insbesondere die Art der Thematisierung der Erwerbsarbeitssituation von Frauen* sowie die Verhandlung von Vereinbarkeit von Beruf und Reproduktionsarbeit, sind Ankerpunkte der Debatte.

Im Folgenden wird daher die Thematisierung von Reproduktion im Material vorgestellt. Daraufhin wird der Fokus auf die Themen Teilzeitarbeit, Sorge für Kinder, Haushaltsführung und Selbstreproduktion gelegt.

5.2.1 REPRODUKTIONSARBEIT IN VER.DIS BESCHÄFTIGTENORIENTIERTEN INSTRUMENTEN

Reproduktionsarbeit, besonders im Rahmen ihrer Vereinbarung mit beruflicher Arbeit, kommt in den **Dokumenten der Initiative Gute Arbeit** durchaus vor. Die Thematisierung bewegt sich allerdings immer im Schatten der viel zentraler gestellten Erwerbsarbeit³⁷. Dadurch bleibt Reproduktionsarbeit unbestimmt, sowohl was ihre gesellschaftliche Relevanz, als auch was dafür nötige Ressourcen anbelangt. Die Hierarchisierung der Ebenen von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit mit dem Primat der Erwerbssphäre kann an folgendem Satz des Kodex Gute Arbeit veranschaulicht werden:

„Betriebliche Erfordernisse und Interessen der Beschäftigten an der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit werden, wo immer es möglich ist, ausgeglichen.“ (ver.di 2013d: 1)

Während im Beispielsatz Unternehmensinteressen als „Erfordernisse“ gekennzeichnet werden, besteht andererseits lediglich das „Interesse[...] der Beschäftigten an der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit“. Hierin schwingt eine ungleiche Bewertung der betrieblichen Interessen mit denen der Beschäftigten mit. Während das Wort „Interesse“ im gewerkschaftlichen Kontext zwar stark belegt ist, ist die Verwendung an dieser Stelle durch die Gegenüberstellung mit betrieblichen *Erfordernissen* dennoch abgeschwächt. Kurz-Scherf und Zeuner definieren Interessen als etwas, das zwischen Menschen entstehe. Sie seien mehr als individuelle Präferenzen, sondern kulturell und normativ vermittelte kollektive Anliegen (Kurz-Scherf, /Zeuner 2001:

37 Dies spiegelt sich auch in einem der neueren Dokumente, die nach meinem Erhebungszeitpunkt veröffentlicht wurden. Darin wird der Fokus auf unbezahlte Arbeit gelegt. Hierunter werden aber ausschließlich unbezahlte Arbeiten im Rahmen der Erwerbstätigkeit verstanden, wie etwa unbezahlte Überstunden. Reproduktionsarbeit wird auch in diesem Themenschwerpunkt nicht mit einbezogen (ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit 2016a).

159). Allerdings gehen die Autor*innen von einem Interessenstandpunkt der Gewerkschaften aus (ebd.: 159). Betrachtet man nun das Beispiel aus dem Kodex Gute Arbeit, steht ver.di nicht parteiisch hinter dem Interesse der Beschäftigten an Vereinbarkeit. Durch die Gegenüberstellung der Interessen der Beschäftigten mit den Erfordernissen der Unternehmen, verlieren sie ihren normativen und kollektiven Charakter. Zumal hier der Plural verwendet wird, erscheint es sich hier um partikulare Interessen Einzelner zu handeln und nicht um ein Interesse in einem kollektiven, politischen Sinn. Vielmehr scheinen einzelne Beschäftigte ein individuelles Interesse daran zu haben ihre Erwerbs- mit ihrer Reproduktionsarbeit zu vereinbaren. Unvereinbare Bedingungen von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit bleiben dadurch privat und von Seiten der Beschäftigten zu lösen.

Dies bekräftigt auch die Einschränkung „wo immer es möglich ist“ im oberen Beispiel. Durch die Wortwahl wurde bereits gezeigt, dass die betrieblichen Interessen höher gestellt sind als die der Beschäftigten mit Reproduktionsverantwortung. Entsprechend erscheint es logisch, dass bei einem unmöglichen Ausgleich das Interesse an der Vereinbarkeit nicht erfüllt werden kann. Die Auswirkungen dessen verbleiben aber im Unklaren. So wird mangelnde Vereinbarkeit wiederum als erwartete Vereinbarungsleistung zurück ins Private überantwortet. Eine ähnliche Beliebigkeit findet sich an anderen Stellen des Kodex' Gute Arbeit nicht wieder. Auch dadurch erhält die Frage nach Vereinbarkeit von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit eine Sonderstellung im Vergleich mit anderen Anforderungen an Gute Arbeit, die dort formuliert werden, wie der Weiterbildung oder der betrieblichen Mitbestimmung. Diese Einschränkung priorisiert die betrieblichen Erfordernisse einmal mehr.

Die Art der Thematisierung von Reproduktionsarbeit im Kodex Gute Arbeit lässt vermuten, dass Reproduktionsarbeit auch in den übrigen Dokumenten nicht strukturell-analytisch erfasst wird. Tatsächlich wird in den Dokumenten selten Bezug zur Lebenswelt außerhalb der Erwerbsarbeits-sphäre hergestellt. Eine Ausnahme ist, dass die Betroffenheit von Auspowerung mit der außerberuflichen Pflege von Angehörigen korreliert wird. Dies wird weiter unten analysiert (siehe *Kapitel 5.2.5*). Reproduktionsarbeit bleibt in jedem Fall unbestimmt. Anforderungen, Voraussetzungen und Verpflichtungen der Reproduktionssphäre werden weder theoretisch eingebettet noch überhaupt strukturiert erfasst. Das führt dazu, dass Reproduktionsarbeit auch nicht als Notwendigkeit verhandelt werden kann, für die bestimmte Ressourcen nötig sind. Wenn überhaupt erscheint sie als Feld, das der Erwerbsarbeit untergeordnet ist.

So wird für die Beschäftigtenbefragung von ver.di die Einbeziehung von Reproduktionsarbeit in die eigenen Analysen und Forderungen ein nice-to-have, nicht jedoch Voraussetzung für die Verhandlung eines Konzepts von „Guter Arbeit“. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird Reproduktionsarbeit insgesamt nicht analytisch-strukturell aufgearbeitet und kann in den Dokumenten keine Hinweise für eine gewerkschaftspolitische Ausrichtung liefern. Reproduktionsarbeit wird partikular an einigen Stellen aufgegriffen, jedoch nicht als eine der Erwerbssphäre gleichgestellte und gleichgewichtete Ebene einbezogen.

In den **Organizing-Kampagnen** verstärkt sich das Bild, dass die Lebensumstände der Beschäftigten außerhalb ihrer Erwerbsarbeit kaum in Analysen und Strategien von ver.di eingeflossen sind. So kann V1 beispielsweise nicht benennen, ob etwa die Erzieher*innen Sorgeverantwortung für eigene Kinder hatten (Z.730ff)³⁸. Am meisten reflektiert V2 Reproduktionsarbeit. Es habe in der Kampagne „Starke Kita“ den Versuch gegeben, während der Aktiventreffen der Erzieher*innen Kinderbetreuung zu organisieren, dies hätten die ver.di-Hauptamtliche allerdings nicht etablieren können (Z.907ff). Grund sei die kurze Laufzeit der Kampagne gewesen (Z.911f). Auch über die Lage von Alleinerziehenden spricht in den Interviews von Seiten der Hauptamtlichen nur V2. Er*sie berichtet, dass alle Erzieher*innen eigene Kinder hatten und einige alleinerziehend waren. V2 erkennt den Stress, den diese Lebenssituation mit sich bringt an (Z.894ff). V2 bewertet dabei die Vereinbarkeit nicht. Er*sie kommentiert: „ob's gut oder schlecht vereinbar ist, weiß ich nicht. Aber es ist, glaub ich, einfach normal gewesen.“ (Z.920f). Damit greift V2 Erwerbs- und Reproduktionssphäre als zwei Sphären auf, die nicht unbedingt einfach zu vereinbaren sind. Die Normalität von Vereinbarungsleistungen auch trotz teilweise widersprüchlichen Anforderungen aus beiden Sphären, spricht aus dieser Interviewpassage.

V2 reflektiert aber auch, dass eine weitere Fassung des Care-Bereichs während der Kampagne „Starke Kita“ nicht stattgefunden habe und auch kein Thema gewesen sei (Z.905ff). V2 spielt hier auf eine Auseinandersetzung im Sinne einer Care-Revolution an, in der Reproduktionsarbeit gesellschaftlich verankert wird und auf strukturelle Schwierigkeiten und institutionalisierte Unvereinbarkeiten hingewiesen wird (vgl. Winker 2011). V2 stellt hier die Ausnahme unter den Hauptamtlichen dar. Kein*e andere interviewte*r Hauptamtliche*r reflektiert den Bereich der Vereinbarkeit von Reproduktionsarbeit in ähnlicher Weise.

38 Bei Amazon kann V1 dagegen bei einer Person die Sorge-Verantwortung für Kinder benennen (Z.846-855). Wie viel die ver.di-Hauptamtliche von der Lebenswelt der Beschäftigten wissen, folgt daher keinen systematischen Auseinandersetzungen sondern hängt von den individuellen Interessen der ver.di-Hauptamtliche ab sowie von dem Verhältnis einzelner ver.di-Hauptamtliche zu einzelnen Beschäftigten.

Dabei zeigen auch V1 und V3 eine Art des Problembewusstseins, beide verbinden aber in gewisser Weise eine Abwertung der Reproduktionsarbeit damit. So sei in den Kitas Thema gewesen, dass mit dem eigenen Gehalt keine Familie ernährt werden könne (V1; Z.867ff). V1 schränkt aber ein:

Aber mit diesem Familie-Ernähren, das kam eigentlich eher von denen, die jung im Beruf waren und keine Verpflichtungen hatten. [...] [Die] Theorie wär halt, dass die [sich] auch häufig logischer Weise dadurch dass da noch keine Kinder waren, alleine finanziert haben. Und dann das schwerer vorstellbar ist, als bei denen die in der Praxis waren wo dann [...] noch n Partner/Partnerin dazu gab und du das dann aufteilen kannst (V1 Z.875ff).

V1 setzt hier eine Kleinfamilienstruktur als gegeben voraus und blendet damit die Vereinbarkeitsprobleme von Alleinerziehenden aus. Erzieher*innen können nach dieser Interpretation Familie nur innerhalb einer Partner*innenschaft verwirklichen, in der ihnen der Platz als Zuverdiener*innen angewiesen wird. Und auch V3 blendet die Situation von Menschen mit Reproduktion-Verantwortung aus. Er*sie beschreibt die Arbeit bei Amazon als fast beamtenmäßig, weil man im Schichtsystem zuverlässig wissen könne, wann man arbeiten müsse. Das mache das Leben extrem planbar (Z.1123ff). Das selbe Schichtsystem ist für V3 aber auch der Grund warum private Reproduktionsarbeit „dann irgendjemand anderes aus der Familie“ übernehmen müsse (Z.1092f). Auch diese Voraussetzung einer anderen Person, auf deren Arbeitskraft für die Reproduktionsarbeit zugegriffen werden kann, geht von einer Arbeitsteilung aus, die nicht für alle Beschäftigten Realität sein kann. Sowohl V1 als auch V3 werten Reproduktionsarbeit hier ab. Während V1 den Erzieher*innen den Platz als Zuverdiener*innen anweist, lagert V3 Reproduktionsarbeit für die Amazon-Beschäftigten auf andere Familienmitglieder aus. Beide gehen in ihren Aussagen implizit von einem Kleinfamilienkonzept aus, in dem jeweils noch andere Personen für Erwerbsarbeit oder Reproduktionsarbeit zur Verfügung stehen.

Die Hauptamtlichen der Gewerkschaft haben sich überwiegend nicht strukturell mit dem Bereich der Reproduktionsarbeit beschäftigt und die Reproduktionssphäre nicht in die Konzeptionierung der Kampagnen einbezogen. Dabei ist die Frage nach der Verantwortung in der Reproduktionssphäre einerseits relevant für die Frage nach der Mobilisierungsmöglichkeit und die Möglichkeit zeitliche Ressourcen für das Engagement bei ver.di zur Verfügung zu stellen oder streikfähig zu sein. Im Falle der Kampagne „Starke Kita“ würde darüber hinaus auch der Gegenstand der Kampagne, die Erwerbsarbeit der Erzieher*innen, es nahe legen auch die Reproduktionssphäre zum Thema zu machen. Dabei zeigt sich, dass in beiden Kampagnen die Lebensumstände der Beschäftigten jenseits ihrer Erwerbsarbeit großen Einfluss darauf haben,

was Beschäftigte von ihrer Erwerbsarbeit erwarteten und welche alltäglichen Herausforderungen ihnen begegnen. Dies wird in den folgenden Kapiteln sowie im *Kapitel 5.3.3* ausgeführt.

5.2.2 DAS TEILZEITPARADOX

Aus der Schieflage, die in den Dokumenten in Hinblick auf die Thematisierung von Geschlechterungleichheiten und der Nicht-Thematisierung von Reproduktionsarbeit entsteht, ergibt sich ein spezielles Paradox, wenn es um Teilzeitbeschäftigung geht. Darin wird Teilzeitarbeit einerseits positiv als Instrument der Vereinbarung von Beruf und Reproduktionsarbeit verhandelt, andererseits erscheint Teilzeitarbeit als Grund für Altersarmut und damit als zu vermeidende Form der Erwerbsarbeit. ver.di löst dieses Paradox in den eigenen Dokumenten nicht auf, sondern reproduziert es. Diese paradoxe Thematisierung von Teilzeitarbeit durch ver.di führt zu einer Zwickmühle für Teilzeitbeschäftigte, die Erwerbs- mit Reproduktionsarbeit vereinbaren müssen.

Beide Perspektiven entsprechen dabei der gesellschaftlichen Realität. Insbesondere Mütter* arbeiten seltener in Vollzeitstellen. So stellen Butterwegge und Hansen fest, dass der „Teilzeitkompromiss“ zur Generallösung für die Vereinbarkeitsproblematik avanciert sei. Teilzeitbeschäftigung sei zum Normalarbeitsverhältnis für Frauen* geworden, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren möchten (Butterwegge/Hansen 2012: 120). Dies bestätigt die Statistik der Arbeitsagentur: Im Juni 2016 arbeiteten demnach 47 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen* in Teilzeit. Bei den Männern* sei es dagegen nur jeder Zehnte gewesen (Bundesagentur für Arbeit 2018: 12). Hinzu kommt, dass auch Minijobs überwiegend von Frauen* besetzt werden. Im September 2016 waren 57 Prozent der 395.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Minijob Frauen* (ebd.: 13). Neben der geringeren erwartbaren Rentenhöhe gefährde diese geringere Erwerbseinbindung von Frauen* auch deren innerbetriebliche Aufstiegschancen (Butterwegge/Hansen 2012: 120), so dass durch die geringere zeitliche Einbindung auch die Aussicht auf beruflichen Aufstieg verringert wird.

Genauso richtig wie der Teilzeitkompromiss ist es, dass Teilzeitarbeit und Minijobs mit ihrer geringeren Wochenarbeitszeit zu niedrigeren Arbeitsentgelten führen, aus denen auch nur niedrige Rentenanwartschaften entstehen (vgl. Schmitz 2012: 105). Insbesondere Minijobs bergen hier ein größeres Risiko. Unter Einbezug des Haushaltskontextes stellt Jutta Schmitz fest, dass während ein als Hinzuverdienst verstandener Minijob einer durch das Erwerbseinkommen ihres Mannes* abgesicherten Ehefrau* zunächst unproblematisch erscheine, ein derartiges Arbeitsver-

hältnis kaum reiche um eine alleinerziehende Mutter und ihre zwei Kinder zu finanzieren. Hinsichtlich der Einkommenssituation im Alter seien jedoch beide Fälle prekär. Wenn eine sozialabgabenfreie Beschäftigung länger ausgeübt würde, erwürben die Frauen* in beiden Fällen keine (oder nur sehr geringe) eigenständige Rentenversicherungsansprüche. Besonders im Falle von Scheidung, Arbeitslosigkeit oder Tod des Hauptverdieners erweise sich die vermeintlich positive Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen nachträglich als Fehlanreiz der zu finanziellen Nöten im Alter führe (ebd.: 105). Es besteht also tatsächlich eine Gleichzeitigkeit von erhöhter Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen*, insbesondere durch Minijobs, und dem daraus resultierenden Armutsrisikos, besonders im Alter.

Diese beiden Facetten, die hohe Frauen*quote in atypischen und Teilzeitbeschäftigungen, die sich auch auf Grund von Reproduktionsverpflichtungen von Frauen* ergibt, sowie deren höheres Prekaritätsrisiko werden von der Gewerkschaft allerdings nicht argumentativ zusammen geführt und in gewerkschaftspolitische Forderungen übersetzt. Stattdessen bleiben sie neben einander stehen und lassen Teilzeitarbeit sowohl als positives Vereinbarkeits-Instrument als auch als negatives Armutsrisiko stehen. Für die Betroffenen, die beispielsweise auf Grund von Reproduktionsverantwortung Erwerbsarbeit lediglich in Teilzeit ausüben können bleibt damit nur der Weg in die (Alters)Armut.

Im Dokument „Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastung“ wird das Teilzeitparadox besonders deutlich. So heißt es dort:

Teilzeitarbeit ist bekanntlich in von Frauen dominierten Branchen und Berufen stark vertreten, stellt sie doch noch immer diejenige Arbeitszeitform dar, in der für Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am besten zu realisieren ist. Dennoch handelt es sich für einen erheblichen Teil der Beschäftigten um Zwangsteilzeit (in dem Sinne, dass keine Vollzeitstellen vom Arbeitgeber angeboten werden), die oft mit geringfügiger Beschäftigung einhergeht (Dathe/Paul 2011:8)

Hier wird die Problembeschreibung darauf eingegrenzt, dass Teilzeitarbeit als „Zwangsteilzeit“ geschieht. Wobei der behauptete Zwang lediglich von Seite der Arbeitgeber*innen ausgeübt wird, die keine Vollzeitstellen anböten. Hier übersieht die Gewerkschaft, dass, besonders für Frauen*, eine zweite Form des Zwangs existiert, nämlich die Notwendigkeit zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit in größerem Umfang Reproduktionsarbeit zu verrichten. Dieser Zwang, der allerdings im Privaten liegt, wird nicht mit in die Überlegungen einbezogen. Dadurch kann das Teilzeitparadox durch ver.di aber auch nicht aufgelöst werden. Die Gewerkschaft bietet hier keine Forderungen für eine bessere und sozial abgesicherte Form der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit an. Die betroffenen Beschäftigten verbleiben also in der Zwickmühle,

dass sie in Teilzeit arbeiten sollen, um Beruf und Familie zu vereinbaren, Teilzeitarbeit aber möglichst eingeschränkt werden soll, um Altersarmut vorzubeugen.

Weiterhin ist zu nennen, dass hinter dieser Darstellung von Teilzeitarbeit als der besten Möglichkeit Beruf und Familie zu vereinbaren, das Bild der klassischen Kleinfamilie steht: Teilzeitarbeit ermöglicht, neben Personen mit überdurchschnittlich hohem Stundenlohn, nur jenen Personen die Vereinbarung von Beruf und Familie, die eine*n Partner*in haben, der*die ein ausreichend hohes Einkommen beisteuert. Dies widerspricht oft der Lebensrealität, wie die Schilderungen der alleinerziehenden Interviewpartner*innen zeigen, wie im folgenden Teilkapitel ausgeführt wird. Ver.di räumt damit traditionellen Familienmodellen den Vorrang ein. Teilzeitarbeit wird zwar thematisiert, durch den Fokus auf Zwangsteilzeit, die durch Arbeitgeber*innen ausgeübt wird, aber gleichzeitig stark eingeschränkt. Die Zwickmühle zwischen Teilzeitarbeit zu schlechten Bedingungen und Vollzeitarbeit ohne die Möglichkeit umfassend Reproduktionsaufgaben darin wahrzunehmen, wird durch die Gewerkschaft nicht aufgelöst.

Da die Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* keine strukturelle Analyse von Reproduktionsarbeit und ihren Auswirkungen auf die Erwerbssphäre beinhalten, erscheinen darüber hinaus unterschiedliche Bewertungen von Frauen* und Männern* bezüglich ihrer Erwerbsarbeit als nicht erklärbar. Beispielsweise führt das Dokument „Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen“ an, dass Frauen* ihre Vollzeitbeschäftigung negativer bewerten als Männer*, während es bei Teilzeitarbeitenden keine Unterschiede gebe (ver.di 2010: 7). Dies wird in den Dokumenten nicht weiter diskutiert, wodurch die Gründe für diese unterschiedliche Bewertung unklar bleiben. Zieht man Zeitverwendungserhebungen mit ein, ergibt sich ein Erklärungsmuster. So hat die Zeitverwendungserhebung 2012/2013 in Bezug auf Eltern herausgefunden, dass Mütter* im Durchschnitt täglich 02:38 Stunden mehr an unbezahlter Reproduktionsarbeit leisten als Väter* (Klunder/Meier-Gräwe 2017: 70). Bezieht man diesen Befund mit ein, überrascht es nicht, dass Frauen* ihre Vollzeittätigkeit negativer bewerten als Männer*, da sie, vor allem wenn sie zusätzlich Mütter* sind, auch nach Feierabend keine direkte Freizeit haben. Da diese Mehrbelastung von Frauen* keinen Eingang in die gewerkschaftlichen Dokumente findet, bleibt die negativere Bewertung ihrer Vollzeitarbeit durch Frauen* für ver.di ein Kuriosum.

Auch an anderer Stelle hat diese Ausblendung Auswirkungen auf die Darstellung von Ergebnissen. So wird in „Die Einkommenssituation im Hamburger Einzelhandel. So beurteilen die Beschäftigten ihre Lage“ beklagt, dass im Einzelhandel nur eine Minderheit der Beschäftigten die tarifvertragliche monatliche Einkommen erziele. Der Grund hierfür sei die Verbreitung

von Teilzeit und Nebentätigkeiten in der Branche (ver.di FB 12 2013a: 4). Gründe für Teilzeitarbeit im Einzelhandel werden dabei nicht reflektiert, weder in Bezug auf Geschlecht noch auf Reproduktionsverpflichtungen³⁹. Hier lässt sich ein ähnliches Verständnis von Teilzeitarbeit, als durch Zwang von Arbeitgeber*innen-Seite her, interpretieren. In gewisser Weise wird durch die Ausblendung der Gründe für Teilzeitarbeit die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten von der Gewerkschaft abgelenkt. Als Problem wird verhandelt, dass Beschäftigte das, auf bedarfssichernde Vollzeitarbeit ausgelegte tarifvertraglich verhandelte, Entgelt nicht bekommen. Dass Teilzeitarbeit im Einzelhandel tendenziell nicht bedarfssichernd ist, wird dagegen nicht gesondert verhandelt.

Im Kodex Gute Arbeit ist die einzige Forderung in Bezug auf Teilzeitarbeit ebenfalls der Verzicht auf „Zwangsteilzeit“ seitens der Arbeitgeber*innen (ver.di 2013d: 1). Auch hier wird Teilzeitarbeit lediglich unter dem Aspekt der Zwangsteilzeit problematisiert, während keinerlei weitere Auseinandersetzung mit Vereinbarkeiten von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit geschieht. Zudem ist bemerkenswert, dass dies unter dem Aspekt „Gute Arbeit ist sichere Arbeit“ verhandelt wird. Teilzeit erscheint also generell unsicher und zu vermeiden. Reproduktionsseitige Zwänge, die Beschäftigte motivieren in Teilzeit zu arbeiten, kommen dagegen auch hier nicht in den Blick. Wegen des Ausblendens der Reproduktionsarbeit als gesamtgesellschaftlich notwendige Aufgabe ist hier eine sehr starke Fixierung auf Vollzeitarbeit zu konstatieren. Teilzeitarbeit erscheint so als nicht wünschenswerte Form der Erwerbsarbeit, sie bedarfsgerecht zu gestalten erscheint nicht als gewerkschaftliches Thema.

Eine ähnliche Einschätzung liefert Schmitz, die einerseits konstatiert, dass durch Verkürzung der erziehungsbedingten Unterbrechungszeiten erwartet werden könne, dass sich die Rentenanwartschaft von Frauen* erhöhe (Schmitz 2012: 106). Andererseits weist sie darauf hin, dass solange die Frauen*erwerbsbeteiligung überwiegend auf Teilzeitbasis erfolge, die Probleme der Altersarmut weiterhin bestünden. Denn solange geringe (Monats-)Einkommen von Frauen* zu großen Teilen ein Ergebnis von Teilzeitarbeit seien und akzeptiert würde, dass die Einkommenssicherung in der Erwerbsphase aus einem gemeinsamen, maßgeblich vom Verdienst des Ehemannes* gespeisten Haushaltseinkommen erfolge, Frauen* weiterhin auf eine Einkommensergänzung (entweder die Einkünfte des Ehemannes* oder sozialstaatliche Transfers) angewiesen seien (ebd.: 107). Eine Analyse der Reproduktionsarbeit kann für ver.di insofern relevant sein, als dass sich dadurch neue gewerkschaftspolitische Forderungen ergeben können. Beispielsweise

39 Beides wurde in der Datengrundlage des *DGB-Index Gute Arbeit* erhoben und hätte Eingang in die Auswertung durch ver.di finden können.

könnte gefordert werden die Einkommenssicherung in der Nacherwerbsphase eben nicht mehr nur einkommensabhängig zu gestalten⁴⁰ oder ein bedarfssicherndes Modell von Teilzeitarbeit zu etablieren. Diese Forderungen würden zudem überwiegend Lebensbedingungen von Frauen* adressieren.

Die Thematisierung von Teilzeitarbeit in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* folgt, wie gezeigt, zwei widersprüchlichen Argumentationslogiken. Während Teilzeitarbeit einerseits als Vereinbarkeits-Instrument für Erwerbs- und Reproduktionsarbeit gilt, wird andererseits auf ihre Prekarisierungsgefahr hingewiesen und eine Einschränkung dieser Arbeitszeitform gefordert. Für die Beschäftigten, die auf Grund von Anforderungen aus der Reproduktionssphäre oder aus anderen Gründen nicht in Vollzeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, ergibt sich daraus eine Zwickmühle. Sie müssen sich entscheiden zwischen bedarfssichernder Erwerbsarbeit, die nur in Vollzeit angeboten wird und nicht existenzsichernder Teilzeitarbeit, die dafür die Möglichkeit der Reproduktionsarbeit enthält. Dieser Perspektive auf Teilzeitarbeit, die in den Dokumenten vorherrscht, liegt eine Vereinbarkeitsproblematik zu Grunde, die sich vor allem in den Interviews der ehemals alleinerziehenden Beschäftigten verdeutlichen lässt. Diese schildern die Herausforderung Sorge-Arrangements unter sehr angespannten zeitlichen Verhältnissen zu leisten oder mit dem Einkommen aus einer Teilzeitstelle am Existenzminimum zu leben. Für die Alleinerziehenden ist keines dieser Konzepte unproblematisch, wie im folgenden Abschnitt deutlich wird.

40 Auch in der aktuellen Debatte um eine Grundrente wird dieses Problem nicht einbezogen. So sieht das aktuell diskutierte Modell vor, dass eine Bedingung für die Erlangung der Grundrente ist, 35 Jahre in Erwerbsarbeit verbracht zu haben. Dies wiederum schließt insbesondere Mütter mit unterbrochenen Erwerbsbiographien von dieser Absicherung aus.

5.2.3 DIE UNGESEHENE SORGE FÜR KINDER

Die Schilderung der Vereinbarungsarrangements von Sorge für Kinder und Erwerbsarbeit, ist ein Thema, das sich anhand der geführten **Interviews** nachzeichnen lässt. Die Beschäftigten schildern verschiedene Modelle der Vereinbarungsarrangements von Sorgeverantwortung für Kinder und anderen Lebensbereichen. Während A1 und A2 sich die Erziehung der Kinder mit einem*einer Partner*in teilen, einmal innerhalb einer Beziehungskonstellation, einmal durch geteiltes Sorgerecht, waren A3 und E1 je alleinerziehend, haben inzwischen aber erwachsene Kinder. Beide schildern relativ ausführlich rückblickend ihre Vereinbarungsleistungen. E2 und E3 schildern am Rande des Interviews erwachsene Kinder zu haben, doch ist die Vereinbarung von ihrer privaten Kinder-Erziehung und ihrer Erwerbsarbeit kein großes Thema im Interview.

Bei Amazon gibt es Teilzeitarbeit, mit wenigen Ausnahmen, nur in der sogenannten Mutti-Schicht. Diese Bezeichnung der Teilzeitschicht, die in Interviews mit Beschäftigten wie mit ver.di-Hauptamtliche vorkommt, lässt darauf schließen, dass es eine grundsätzliche Akzeptanz des Geschlechterarrangements gibt oder zumindest keine grundlegende Infragestellung.

In den Interviews mit den Beschäftigten zeigen sich dennoch unterschiedliche Rollen der Interviewpartner*innen bezüglich ihrer Reproduktionsverantwortung. A1 übernimmt die Rolle eines*einer Alleinernährer*in, stellt darin aber insbesondere die Aufgabe eine Erwerbsarbeit mit ausreichend Einkommen zu haben, als Teil der Sorge-Verantwortung dar. So ist überhaupt die Entscheidung bei Amazon zu arbeiten und seinen*ihrer vorherigen Beruf aufzugeben, eine Entscheidung gewesen um die eigene Familie ernähren zu können (Z.151ff). Weil das Gehalt bei Amazon allerdings nicht sehr hoch ist, kann A1 seinen*ihrer Versorgungs-Ansprüchen, insbesondere seines*ihrer Kindes gegenüber nicht zufriedenstellend nachkommen. Darüber ärgert A1 sich deutlich (Z.504-512). In Bezug auf die Schwierigkeiten andere Beschäftigte für ver.di zu mobilisieren nennt A1 unter anderem, dass es sein könne, dass andere Amazon-Beschäftigte in der Rolle von Zuverdiener*innen seien. Diese Personen könnten dann lediglich „als Hobby“ arbeiten gehen, weil sie keine Familie ernähren müssten (Z.317-320). Diese Stelle belegt einmal den Druck, der für A1 aus der Verantwortung entsteht, finanziell für das Auskommen der Familie sorgen zu müssen. Andererseits beweist A1 hier auch, dass sein*ihr Verständnis von Prekarität weiter reicht als lediglich in der Erwerbssphäre begründet: A1 bezieht hier durchaus ein, dass unterschiedliche Lebensumstände verschiedene Auswirkungen auf Prekaritätserfahrungen trotz der selben Erwerbsarbeitsbedingungen haben können. Dennoch erscheint die Thematisierung ambivalent. A1 sieht zwar die Möglichkeit einer Absicherung jenseits der Erwerbsarbeit, wertet

dies aber gleichzeitig ab. Die Erwerbsarbeit erscheint dann nur mehr als „Hobby“, für das sich vor allem in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation nicht die selbe Dringlichkeit ergibt.

Eine besondere Belastung schildern die vormalig alleinerziehenden Interviewpartner*innen. Sowohl Amazon-Beschäftigte*r A3 als auch Erzieher*in E1 berichten von gravierenden Problemen der Vereinbarung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit. Während für A3 vor allem die Schichtarbeit bei Amazon hinderlich für die Vereinbarung mit seiner*ihrer Reproduktionsarbeit war, bewertet E1 den frühen Arbeitsbeginn in der Kita als problematisch.

A3 hatte als Alleinerziehende*r Erwerbsarbeit in Vollzeit bei Amazon aufgenommen (Z.113-120). Dort habe er*sie viele Überstunden machen müssen, was als große Herausforderung beschrieben wird. A3 habe sich nicht unterkriegen lassen, bewertet die Situation für Alleinerziehende aber auch heute als schwierig (Z.143-150). Wie A3 konkret die Reproduktions- und Erwerbsarbeit vereinbart hat, beschreibt er*sie:

Und ich hab bewusst die Spätschicht gewählt, weil ich ja am Vormittag zu hause war und das war für mich auch ein Entgegenkommen weil ich dann mittags da war und konnte das Essen vorbereiten und die beiden älteren [Kinder], die waren ja schon [Teenager] und die konnten das Essen dann warm machen. Also da konnte [ich] vorkochen und mit dem kleinen [Kind] konnte ich Hausaufgaben machen, dass es dann schon fertig war. Halb vier war Schichtbeginn, von daher war das für mich besser. (A3; Z.126ff)

A3 schildert hier einen straffen Zeitplan zwischen der Versorgung der Kinder und der Erwerbsarbeit in der Spätschicht bei Amazon. In dieser ausführlichen Schilderung schwingt auch Stolz mit, trotz widersprüchlicher Anforderungen der Sphären von Reproduktions- und Erwerbsarbeit diese Vereinbarungsleistung erfolgreich gemeistert zu haben.

Von den früher Alleinerziehenden wird die oben beschriebene Zwickmühle zwischen finanziellem Auskommen und zeitlicher Vereinbarung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit geschildert. A3 bewertet so etwa die Teilzeitschicht für Mütter* als ambivalent. Es könnten lediglich jene Frauen* davon profitieren, die noch eine*n verdienende*n Partner*in hätten, weil ansonsten das Geld nicht reiche. Als Alleinerziehende*r müsse man sich einfach durchboxen (Z.150ff).

Diese Zwickmühle ist, mit anderer Gewichtung, auch für E1 Thema. E1 hatte lange Zeit in Teilzeit gearbeitet, weswegen für ihn*sie großes Thema war, dass er*sie mit dem Kind lange am Existenzminimum leben musste. Das empfindet E1 als ungerecht (Z.517f). Die Teilzeitarbeit erklärt E1 damit es sich nicht vorstellen zu können, das damals junge Kind lange extern betreuen zu lassen (Z.517ff). E1 hat den Schwerpunkt auf die zeitliche Komponente gelegt oder legen

können. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung beschreibt E1 dennoch als Katastrophe, da Arbeitsbeginn für ihn*sie um 7:00 Uhr war (Z.497ff). Dies führte zu Betreuungsproblemen mit dem eigenen Kind und der Notwendigkeit sich ein Auto anzuschaffen und zu finanzieren.

A3 beschreibt ebenfalls die Problematik von Kinderbetreuung und Schichtarbeit für andere Beschäftigte bei Amazon und betont die Lage insbesondere der Spätschicht in Bezug auf den Betriebskindergarten. Dieser sei durch die Beschäftigten nicht praktikabel zu nutzen, weil die Schichten so lägen, dass man Kinder nachts raus reißen müsse (Z.161-166). Auch E1 erzählt von Schwierigkeiten wegen des Arbeitsbeginns. Allerdings musste E1 sein*ihr Kind raus reißen um im Frühdienst arbeiten zu können. Für E1 bedeutete dies ein enorm schlechtes Gewissen (Z.512-516). Auch dies liegt zentral an E1s Rolle als Alleinerziehende*r. Ein Hinderungsgrund für die Vereinbarung der Sorge-Verantwortung für ihre Kinder liegt sowohl bei A3 als auch für E1 in der Struktur der Schichtarbeit, beziehungsweise dem frühen Arbeitsbeginn.

Diese Anforderungen an die Beschäftigten spiegeln sich in den Interviews der Hauptamtlichen, wie oben erwähnt, nicht wieder. Dabei thematisieren alle ver.di-Hauptamtliche Reproduktionsarbeit. Mit Ausnahme von V2 affirmieren sie das gesellschaftliche Geschlechterarrangement und setzen eine Partnerschaft als Norm.

In der Frage nach Vereinbarkeit und Vereinbarung von Beruf und der Sorge für eigene Kinder werden vielfältige Bilder und Probleme sichtbar. Die Alleinerziehenden schildern verschiedene Strategien der Vereinbarung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Gleich ist ihnen aber, dass mit jeder Strategie Hindernisse und Hürden einhergehen. Die Sorge- und Familienkonzepte sowie die daraus resultierenden Vereinbarungsleistungen sind unterschiedlich, wodurch die Beschäftigten sich unterschiedlichen Herausforderungen gegenüber sehen. Die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen benennen davon relativ wenig in den Interviews. Es entsteht der Eindruck, dass das Privatleben aus der gewerkschaftlichen Problemanalyse weitgehend herausgelassen wird. Dabei ließen sich aus den unterschiedlichen Problemlagen der Beschäftigten auch unterschiedliche Forderungen für die Erwerbsarbeit ableiten. Hier schafft es die Gewerkschaft nicht, das Prekärein nach Lorey in den Blick zu nehmen. Die Beschäftigten, insbesondere die Alleinerziehenden, hadern damit, ihrer Sorgeverantwortung nicht ausreichend nachkommen zu können.

5.2.4 HAUSHALTSFÜHRUNG ALS PRIVATSACHE

Ein Teil von Reproduktionsarbeit besteht in der Haushaltsarbeit. Ich verstehe hierunter Tätigkeiten des täglichen Lebens, die nicht direkt mit der Sorge für und um andere Menschen verbunden sein müssen. Als Beispiele seien Kochen, Putzen und Instandhaltung der Wohnräume genannt. Da in den **Dokumenten**, wie oben dargelegt, keine analytisch-strukturelle Auseinandersetzung mit Reproduktionsarbeit stattfindet, verwundert es nicht, dass auch Haushaltsführung nicht darin vorkommt. In den **Interviews** wird dieses Thema am stärksten von den Erzieher*innen besetzt und macht in einigen Interviews einen relativ großen Anteil aus.

Die Hauptamtlichen von ver.di hatten insgesamt wenig Einblick in die reproduktiven Arbeiten der Beschäftigten. Lediglich V2 spricht an, dass Beschäftigte, in dem Fall die Erzieher*innen, verschiedene Lebenssphären vereinbaren müssen:

Dieses Argument keine Zeit [zu haben], war das Hauptargument. Und ich glaube, das wiederum hängt dann schon zusammen auch damit, dass man eigene Kinder hat. Und irgendwie ein Haus und was man sich alles leisten muss halt. Und dann ne vierzig-Stunden-Woche, da kannst ja eh nicht viel mehr nebenbei machen. Also das ist schon krass, diese Mühle in der die Leute da drin stecken (V2 Z.924ff)

Hier bringt V2 die verschiedenen Aspekte der Vereinbarung mit der Erwerbsarbeit zusammen. Die Aufschlüsselung der Sphären Erwerbsarbeit, Sorge um Kinder und das Kümern um ein Eigenheim beinhaltet zwar keine Auseinandersetzung mit den Anforderungen der einzelnen Sphären. V2 zeigt dennoch ein gewisses Maß an Verständnis für die Belastung, die sich aus der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Reproduktionssphäre ergibt.

Alle drei interviewten Erzieher*innen schildern, dass sie den eigenen Haushalt nicht gesellschaftlichen Standards entsprechend führen, bewerten dies aber unterschiedlich. Während E1 damit unzufrieden ist und es als eigene Unzulänglichkeit deklariert (E1 Z.550ff), erklären E2 (Z.600ff) sowie E3 (Z.407ff), den eigenen Haushalt pragmatisch zu führen. Während E2 meint, es störe niemanden, wenn das Zuhause nicht geputzt sei, weist E3 auf die geteilte Verantwortung mit seinem*ihrer Partner*in hin. Außerdem verbringen beide lieber Zeit mit Freund*innen als mit Reproduktionsarbeit. Während E1 negativ und E3 positiv über ihren Haushalt berichten, verbleiben beide darin in der Sphäre des Privaten. E2 dagegen benennt auch, dass er*sie an einigen Tagen von der Erwerbsarbeit so ausgepowert sei, dass er*sie nur noch spielen könne (E2 Z.635f). Hier wird der Einfluss der Erwerbsarbeit auf die persönliche Reproduktion durchaus gesehen. Aber auch E2 stellt keine weiteren Verbindungen zwischen diesem Ausgepowert-Sein

und der eigenen, nicht normentsprechenden Haushaltsführung her und leitet keine arbeitspolitischen Wünsche davon ab.

Von den Amazon-Beschäftigten beschreibt A1 die eigene Rolle im Haushalt. Dabei wird klar, dass A1 nicht die hauptsächliche Verantwortung für Haushaltsführung übernimmt (A1 Z.523f). A1s Rolle ist relativ klar als Familienernährer*in beschrieben, der*die kaum konkrete Tätigkeiten in der Reproduktionsarbeit übernimmt, dafür aber die finanzielle Verantwortung trägt, was für A1 auch eine Form von Sorge darstellt.

Das Thema der Haushaltsführung wird stärker von den Erzieher*innen besetzt und verbleibt überwiegend im Privaten. Lediglich E2 stellt eine Verbindung zur Erwerbssphäre her, ohne aber Wünsche zur Veränderung zu artikulieren. In den Interviews mit den ver.di-Hauptamtlichen stellt die Haushaltsführung kein Thema dar.

5.2.5 SELBSTREPRODUKTION: GESUNDHEITSERHALT UND ERWERBSARBEIT

Wie im Bereich der Haushaltsführung schon angeklungen ist, ist die Reproduktion des Selbst für einige Beschäftigte nicht ohne weiteres zu leisten. Dabei ist auch in der wissenschaftlichen Debatte nicht unumstritten ob die Reproduktion des Selbst, also die Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der eigenen Person, Teil des gesellschaftlichen Austauschs ist. Ich hatte in *Kapitel 2.2.3* argumentiert, dass diejenigen Tätigkeiten, die die Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Standards an Hygiene und Sauberkeit betreffen, durchaus als Teil eines gesellschaftlichen Leistungsaustauschs verstanden werden können. Sie schaffen erst die Grundlage für einen Leistungsaustausch. Ein Teil davon ist auch die Herstellung und Aufrechterhaltung der eigenen Gesundheit. In den untersuchten Dokumenten und auch in den Organizing-Kampagnen lässt sich feststellen, dass Themen aufgenommen werden, die in das Private hineinreichen. Die betrifft insbesondere Themen des Gesundheitserhalts, des Erhalts der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (siehe auch *Kapitel 5.1.4*), aber auch Vereinbarungen der Erwerbsarbeit mit der eigenen Reproduktionsarbeit oder sozialem Engagement. In den Interviews kann ein breiteres Themenspektrum ausgemacht werden. Wobei die Perspektive der ver.di-Hauptamtlichen von denen der Beschäftigten, vor allem der Erzieher*innen, an einigen Stellen abweicht.

In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* kommt dieser Bereich vor allem in der Frage nach Burnout vor sowie bei der Frage, ob Beschäftigte auch krank zur Arbeit gingen. Die Relevanz des Gesundheitserhalts ergibt sich nicht nur aus grundlegenden moralischen Überle-

gungen. Wenn die Bedingungen, unter denen Erwerbsarbeit geschieht, Menschen krank macht, vermindert das ihre Möglichkeiten zur Selbstreproduktion oder bringt andere Personen in die Situation Sorge-Arbeit leisten zu müssen. Insgesamt wird in den Dokumenten Burnout oder Auspowerung allerdings lediglich auf den Bereich der Erwerbsarbeit bezogen, nicht jedoch analytisch mit der Reproduktionssphäre zusammengeführt. Hierdurch werden teilweise eigene Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung ausgeblendet. Dies wird im Folgenden erläutert.

In verschiedenen Dokumenten werden Auspowerung und Burnout thematisiert, dabei wird Erwerbsarbeit in einigen Branchen gekennzeichnet als Arbeit, die krank macht (z.B. ver.di 2013f: 1). Auch die Thematisierung wie viele Beschäftigte sich nach der Erwerbsarbeit „leer und ausgebrannt“ (DGB-Index 2013: 8) fühlen, geht in diese Richtung. Im zweiten Beispiel wird auch der Zusammenhang zwischen Arbeitshetze und ausgebrannt-Sein hergestellt: Dabei gelte je größer die Arbeitshetze desto höher der Anteil der Ausgebrannten (DGB-Index 2013: 8). Neben dem Zusammenhang zu Arbeitshetze wäre aber auch die Verbindung zur Reproduktionssphäre relevant, da mit Feierabend nicht automatisch Erholung einhergehen muss. Die Dokumente stellen diesen Zusammenhang allerdings nicht zentral heraus. Auch wenn der Zusammenhang mit der Privatsphäre nicht hergestellt wird, wird auf besonders betroffene Personengruppen eingegangen. Betroffen seien insbesondere diejenigen mit besonders hoher Wochenarbeitszeit, vor allem in Vollzeit arbeitende Frauen* (DGB-Index 2013: 8). Auch hier bleiben die Dokumente bei der Tatsachenfeststellung, sie liefern allerdings keine Begründung dafür warum sich besonders Frauen*, die in Vollzeit arbeiten, besonders häufig ausgebrannt fühlen. Es gibt dabei durchaus Hinweise, dass dies kein Zufall ist, sondern an der höheren Reproduktionsverantwortung von Frauen* liegt. Weil aber eine analytische Betrachtung der Reproduktionsarbeit in den Dokumenten fehlt, wird diese überdurchschnittliche Betroffenheit von Frauen* nicht erklärt.

Mit Burnout befasst sich insbesondere auch ein Beitrag von Yasmin Fahimi, Klaus Pickshaus, Karsten Rothe und Hans-Joachim Schulz mit dem Titel „Der Schlüssel zu einer wirksamen Burnout-Prävention“ (Fahimi et al. 2012). Wobei sich hier in Abgrenzung zu Arbeitgeber*innen-Argumenten, dass Burnout auch außer-berufliche Gründe haben könnte, stark verwehrt wird (Fahimi et al. 2012). Die Argumentation richtet sich dabei gegen eine Argumentation, die darauf abzielt, keine Verantwortung für die bereitgestellten Arbeitsbedingungen zu übernehmen. Dennoch zeigt sich an diesem Beispiel, dass die Autor*innen den gewerkschaftlichen Zuständigkeitsbereich gar nicht außerhalb der Erwerbssphäre denken:

Was immer durch weitere Forschungen und Beschäftigtenumfragen präzisiert werden wird, in einem sollte doch vielleicht Einigung zu erzielen sein: Akteure, deren Zuständigkeitsbereich in der Arbeitswelt liegt – die Arbeitgeber gehören dazu ebenso wie die Interessenvertretungen und die Gewerkschaften – sollten primär versuchen, die Probleme in jenem Sektor anzupacken, in dem sie Einfluss nehmen können. Auch wenn niemand ernsthaft bestreiten wollen wird, dass es außer schlechten Arbeitsbedingungen auch Anderes gibt, was der psychosozialen Gesundheit der Beschäftigten abträglich ist. Deswegen die Indizien herunterzuspielen, die darauf hindeuten, dass die Arbeitsbedingungen, so wie sie derzeit gestaltet sind, ein erstrangiger Stressfaktor sind und einen erheblichen Anteil am Anstieg der psychischen Erkrankungen haben, wäre unprofessionell und präventionshinderlich (Fahimi et al. 2012).

Dass es sinnvoll ist, psychosoziale Faktoren in der Erwerbsarbeitswelt zu identifizieren und Burnout-Prävention zu betreiben, ist unstrittig. Interessant ist hier, dass ver.di die eigene Zuständigkeit als Gewerkschaft in der Arbeitswelt platziert, womit jedoch lediglich die Erwerbsarbeitswelt gemeint ist. Strittig ist jedoch, ob es möglich ist Belastungsfaktoren ausreichend zu bestimmen, wenn die Sphäre der Reproduktionsarbeit gänzlich ausgeblendet wird. Denn damit bleiben diejenigen Beschäftigten ungehört, deren Belastungen eben aus den Anforderungen zweier psychosozial potentiell belastender Felder resultieren: Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit. So weist Becker-Schmidt darauf hin, dass im Rahmen der Debatte um Subjektivierung zwar davon gesprochen wird, dass eine Intensivierung der Arbeitsbelastung die Zeit für Regeneration einschränke. Sie kritisiert aber, dass in der Industriesoziologie der Fokus hier allein auf der Erwerbssphäre liege. Sie weist darauf hin, dass vor allem für Frauen* die Privatsphäre nicht nur Ort der Erholung sondern in erster Linie ein Arbeitsort sei (Becker-Schmidt 2007: 257f). Hier wiederholt die *ver.di-Initiative Gute Arbeit* diese Leerstelle aus der Industriesoziologie und beschränkt den Fokus ihres Zuständigkeitsbereichs ebenfalls auf die Erwerbsarbeits-sphäre.

Interessant ist, dass an anderer Stelle die Mehrbelastung, die aus außerberuflicher Pflegeverantwortung resultiert, durchaus einbezogen wird. Darin findet sich eine gegenläufige Erzählung zu der oben dargestellten Argumentation. Im Dokument „Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen“ wird als Ergebnis der Beschäftigtenbefragung beschrieben, dass „Beschäftigte mit außerberuflicher Pflegeverpflichtung“ (ver.di 2010: 30) in höherem Maße von Auspowerung betroffen sind. Diese Pflegeverpflichtung bezieht sich auf Personen, „die auf Grund ihres Alters, einer Krankheit oder einer Behinderung hilfs- oder betreuungsbedürftig“ (ebd.: 30) sind. Dabei werden die Bereiche Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit, emotionale Anforderung, Arbeitsintensität sowie die Einschätzung ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit jeweils in Hinblick auf Beschäftigte mit und ohne Pflege-Verantwortung untersucht. Die Beschäftigten mit Pflege-Verantwortung bewerteten jeden Bereich schlechter (ebd.: 30).

Während an dieser Stelle auch auf die Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten mit Pflege-Verantwortung eingegangen wird, wird die geschlechtliche Dimension von außerberuflicher Pflege ausgeblendet. Die Datengrundlage des *DGB-Index Gute Arbeit* hätte eine Auswertung entlang zweier Geschlechterkategorien zugelassen. Dargestellt aber nicht diskutiert wird, dass außerberufliche Faktoren auch interne Bedingungen der Erwerbsarbeit beeinflussen können. Dass Beschäftigte, die auf Grund von privater Pflege-Verantwortung auch die Intensität ihrer Erwerbsarbeit sowie die ihnen dort abverlangten emotionalen Anforderungen schlechter bewerten (ver.di 2010: 30), zeigt einmal mehr, dass die Sphären von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit nicht strikt von einander getrennt werden können. Damit sind zudem fachliche Standards eng personenbezogener Dienstleistungen tangiert. Etwa ist professionelle Emotionalität schwieriger zu managen, wenn Beschäftigte auf Grund privater Anforderungen belastet in der Erwerbsarbeit agieren. Eine Auseinandersetzung mit der Wechselwirkung zwischen Faktoren des beruflichen und außerberuflichen Lebens auf die fachlichen Standards in Dienstleistungsbranchen wäre für ver.di ein vielversprechender Ansatzpunkt, um auch Beschäftigtengruppen wahrzunehmen, die bislang nicht im Fokus der gewerkschaftlichen Ansprache standen.

Es ist erklärungsbedürftig, dass ein Dokument Hinweise auf den Zusammenhang von Auspowerung und einem Teil von Reproduktionsarbeit liefert (ver.di 2010), der in einem anderen Dokument (Fahimi et al. 2012) explizit ausgeblendet wird. Während also die eigene Aufbereitung der Daten der Beschäftigtenbefragung ergibt, dass auch die Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit ein Faktor für Burnout sein kann, negiert die gewerkschaftspolitische Aufbereitung in Form eines Artikels dies. Erklärbar wird es, wenn man mit einbezieht, dass das Dokument „Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen“ zwar Hinweise liefert, es jedoch durch alle Dokumente hinweg keine analytisch-strukturelle Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen in der Reproduktionssphäre und ihren Auswirkungen auf die Erwerbssphäre gibt. So kann das Ergebnis, dass Menschen mit Pflege-Verantwortung auch die Bedingungen ihrer Erwerbsarbeit schlechter bewerten, dargestellt werden. Es fließt aber nicht in die Konstruktion eines Begriffs von „Guter Arbeit“ mit ein, den die Gewerkschaft in ihren Dokumenten entwickelt. Damit ist es den Autor*innen auch nicht möglich Forderungen an die Arbeitgeber*innen-Seite zu stellen, die auf die eigenen Befunde in diesem Bereich verweisen, die sich auf die Reproduktionssphäre beziehen.

Ein ähnliches Thema in den Dokumenten ist die Frage nach Termin- und Zeitdruck in der Erwerbsarbeit. Während Auspowerung oder Burnout die Auswirkungen auf die Beschäftigten

von zu hoher Belastung betrifft, handelt es sich bei der Frage nach dem Arbeiten unter Termin- und Zeitdruck um Aspekte, die noch stärker auf die Erwerbs-sphäre bezogen sind. Wobei auch die Auswirkungen von Druck in der Erwerbsarbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten thematisiert wird. So wird festgestellt, dass Beschäftigte, die angeben Zeitdruck zu haben auch eher krank zu Arbeit gehen (ver.di 2011c: 18ff). Es wird hier sogar ein Verweis auf außerberufliche Pflegeverpflichtung und dem Alleinerziehen von Kindern hergestellt. Personen, die alleine Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, seien überdurchschnittlich von Arbeitshetze betroffen (ver.di 2011c: 26). Diese Korrelation stellt das Dokument in Bezug zu den anderen heraus.

Ansonsten werden verschiedene Korrelationen zu Arbeitshetze aufgestellt. Ein zentraler Argumentationsstrang ist, dass zu knappe Personalbemessung zu höherem Druck in der Erwerbsarbeit führe (Dathe/Paul 2011: 15f; 21; ver.di 2011c: 16). Auch Arbeitszeit und Arbeitshetze werden zusammengeführt. So wird festgestellt, dass Vollzeit-Beschäftigte mehr hetzen als Teilzeit-Arbeitende (ver.di 2011c: 8), auch dass je länger die reale Arbeitszeit, desto größer sei die Hetze (ver.di 2011c: 16). Neben der Arbeitszeit wird auch darauf hingewiesen, dass Frauen*, die in Voll- und Teilzeit erwerbstätig sind mehr hetzen müssen als Männer* (ver.di 2011c: 8). Die Gruppe der in Vollzeit beschäftigten Frauen* ist gar die, die am meisten von Arbeitshetze betroffen sind (DGB-Index 2013: 5). Auch Arbeitsplatz-Unsicherheit ist ein Faktor für Arbeitshetze. Es wird thematisiert, dass Beschäftigte mehr hetzen, wenn sie sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen (ver.di 2013b: 14). Auch Befristung wird in Zusammenhang mit Zeitdruck gestellt, nämlich, dass befristet Beschäftigte mehr unter starkem Zeitdruck arbeiten als unbefristete (ver.di 2011c: 8). Wie an anderen Stellen auch, folgt aus dieser Analyse aber keine Forderung, die sich jenseits der Sphäre der Erwerbsarbeit orientieren würde. So wird in darin vorgestellt, welche Maßnahmen den Beschäftigten mit Zeitdruck helfen könnten. Diese beziehen sich wiederum alle auf die Sphäre der Erwerbsarbeit:

Mehr Personal, eine angemessene Zeitplanung und eine klare Arbeitsorganisation sind in den Augen der unter starkem Zeitdruck Arbeitenden die effektivsten Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitshetze. (ver.di 2011c: 27)

Der Befunde, dass Personen, die in Teilzeit arbeiten weniger von Arbeitshetze betroffen sind oder dass insbesondere in Vollzeit beschäftigte Frauen* betroffen sind, wird nicht auf gewerkschaftliche Forderungen übertragen.

Ein interessantes Argumentationsmuster ist hier, dass die Qualität der Erwerbsarbeit unter dem Arbeitsdruck leide. Dabei geht es einmal um Abstriche bei der Arbeitsqualität, was meist nicht

weiter kontextualisiert wird (z.B. ver.di 2010: 14, ver.di 2013b: 16, ver.di 2013a: 10). Eine Kontextualisierung findet sich aber im Pflegebereich. Dort wird erklärt, dass Pflege ein Akt der Zuwendung sei und es sich von der Arbeitsaufgabe her widerspräche diese Tätigkeit in Hetze zu erledigen (ver.di 2013c: 8). Diese Einbeziehung des Arbeitsinhaltes in die Analysen ist bemerkenswert, kommt es doch nicht oft vor. Dort wo Charakteristika einbezogen werden, gelingt die Argumentation jedoch meist gut.

Ein anderer Aspekt von Erwerbsarbeit und Gesundheit ist die Frage, ob und wie häufig Beschäftigte auch ihrer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn sie krank sind:

Gut gestaltete Arbeit wird zu einer Quelle von Gesundheit, Sicherheit und menschlichen Reichtum, wie kaum ein anderer Bereich unserer Gesellschaft. Schlechte Arbeitsbedingungen hingegen gefährden die Gesundheit, die Lebensqualität und – im Extremfall – selbst das Leben der arbeitenden Menschen (Fuchs 2009a:2, 2009b:2).

Einerseits kann hier der Stellenwert abgelesen werden, den Erwerbsarbeit für ver.di einnimmt, was die Frage nach Partizipation angeht. Die Gesundheits- und Lebensgefährdung der Beschäftigten wird ihrer Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeit entgegengestellt. In der Verhandlung des Themas wird in anderen Dokumenten besonders darauf hingewiesen, dass Beschäftigte mit insgesamt besonders schlechten Arbeitsbedingungen und mit Angst um ihren Arbeitsplatz häufiger krank ihrer Erwerbsarbeit nach gingen (ver.di 2010: 23). Auch, dass Beschäftigte mit der Genesung bis zum Wochenende warteten, sich ein Medikament verschreiben ließen um fit für die Arbeit zu sein oder Beschäftigte entgegen ärztlichen Rates ihrer Erwerbsarbeit nachgingen, wird beschrieben (Dathe/Paul 2011: 19).

Für verschiedene Branchen wird das Phänomen als Problem dargestellt: Für Altenpfleger*innen (Dathe/Paul 2011: 19), für Pflegepersonal allgemein (ver.di 2013c: 13) sowie speziell für die Metro-Beschäftigten (ver.di 2013a: 13). Dabei ist besonders eine Reflexion, dass eng personenbezogene Dienstleistungen hier einer besonderen Ambivalenz unterliegen erwähnenswert:

Das [Arbeiten trotz Krankheit, Anm. C.S.] ist dort ein ganz besonderer Widersinn, wo die Arbeit von Beschäftigten darin besteht, die gesundheitlichen Beschwerden anderer Menschen zu lindern oder ihnen zur Genesung zu verhelfen. (ver.di 2013c: 13)

Hier reflektiert die Gewerkschaft den Aspekt, dass Sorge-Arbeit für die Ausführenden oft bedeutet in einer verletzlicheren gesellschaftlichen Position zu verbleiben (siehe auch *Kapitel 3.1*).

Während also in den Problembeschreibungen der Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* an einigen Stellen auch die gesundheitliche Reproduktion der Beschäftigten einbezogen wird, werden keine gewerkschaftspolitischen Forderungen daraus abgeleitet. So dass die Analysen, dort wo sie die Reproduktion des Selbst und die Verquickung mit privater Sorge-Arbeit für andere mit einbeziehen, für sich alleine stehen. So kann auch der Zwiespalt erklärt werden, dass einige Dokumente Facetten der Reproduktionssphäre einbeziehen, während andere sie explizit ausschließen.

In den **Interviews** zu den Organizing-Kampagnen schildert zwar kein*e Interviewpartner*in Sorge-Verantwortung für Angehörige zu haben. Es lässt sich aber ablesen, dass die Befreiung von Sorge-Verantwortung auf verschiedenen Ebenen als große Entlastung auch für die Selbstreproduktion wahrgenommen wird. Insbesondere die Erzieher*innen schildern die Verknüpfung von Selbstreproduktion und Reproduktionsverantwortung für andere. E1 etwa beschreibt seine*ihre finanzielle Situation in Hinblick auf die Entlastung, die mit dem Erwachsen-Werden von E1s Kind einher geht:

Ich habe das Gefühl, ich verdien' richtig gut. Was nicht wirklich stimmt. Weil wenn man jahrelang auf so einem Level gelebt hat, dann ist das richtig Geld, was ich jetzt verdiene. Und ich hab ja keine Verantwortung [...], ich hab das für mich alleine. (E1 Z.648ff)

Dass die finanzielle Lage von E1 lediglich subjektiv als bedarfsgerecht empfunden wird, im gesellschaftlichen Vergleich aber keineswegs überdurchschnittlich ist, zeigt sich auch daran, dass E1 es sich nicht vorstellen kann vor dem Renteneintrittsalter aus der Erwerbsarbeit auszuschcheiden, weil der Rentenanspruch ansonsten zu gering wäre. Doch ist hier insbesondere der Aspekt finanziell nur noch für sich selbst aufkommen zu müssen und das gesamte Einkommen für sich zu haben, eine große Entlastung.

Einen anderen Faktor der Entlastung benennt E2. Er*sie beschreibt, dass die eigene soziale Einbindung deswegen gut funktioniere, weil er*sie neben der Erwerbsarbeit momentan keine Verpflichtungen für Kinder oder andere Angehörige habe (E2 Z.636ff). Daher kann E2 Sozialkontakte pflegen, auch wenn er*sie an einigen Tagen nach der Erwerbsarbeit so ausgepowert sei, dass „nur noch Hinsetzen und spielen angesagt“ sei (E2 Z.636). E2 beschreibt ein Gelegenheitsfenster in Bezug auf Lebenszeit: Ohne die doppelte Belastung durch Beruf und privater Sorgearbeit für andere, kann er*sie soziale Kontakte pflegen, obwohl die Erwerbsarbeit viel Raum einnimmt. Hieran kann man sehen, dass es auch in der Frage der Selbstreproduktion, der

sozialen Einbindung und der verfügbaren Freizeit nicht ausreicht, nur die Erwerbssphäre in den Blick zu nehmen.

E3 verweist auf eine gesamtgesellschaftliche Perspektive und betont, dass es nicht ausreiche Regelungen für Kinder und Eltern zu schaffen, sondern auch Alleinstehende auf Pflege angewiesen seien. Pflege-Arrangements müssten deswegen auch auf Freund*innen ausgeweitet und gesellschaftlich geregelt werden (E3 Z.499ff). Dieser Transfer, Versorgt-Werden auch jenseits von Familienstrukturen zu denken verweist nicht auf professionelle Pflege-Einrichtungen. Vielmehr wünscht E3 sich ein Arrangement, das es Menschen ermöglicht auch für nicht-verwandte Nahestehende sorgen zu können. Hier zeigt sich, dass auch die Einbeziehung der Reproduktions-sphäre über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinausweist.

Obwohl auch in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* der Bereich der außerberuflichen Pflegeverpflichtung vorkommt, passiert dies unter Ausschluss der Reproduktionssphäre. Forderungen wie zum Beispiel auch über Familienstrukturen hinaus sozial für pflegerische Tätigkeiten abgesichert zu werden, kann die Gewerkschaft mit ihrer Fixierung auf die Erwerbssphäre nicht erfassen.

Neben dem Strang der Ent- oder Belastung der Selbstreproduktion durch Reproduktionsarbeit, spielt auch Gesundheit eine wichtige Rolle in den Interviews mit den Beschäftigten. Sowohl die Beschäftigten bei Amazon als auch die Erzieher*innen schildern hier Eingriffe. Den Beschäftigten bei Amazon erscheint wichtig, dass gesundheitliche Standards in der Erwerbsarbeit eingehalten werden (A2 Z.734f). Besonders A3 benennt verschiedene konkrete Faktoren innerhalb der Erwerbsarbeit, die er*sie als gesundheitsschädlich bewertet, wie zum Beispiel zu knapp kalkulierte Pausen (A3, Z.348ff). A3 erläutert ausführlich wie Amazon Arbeitsabläufe vereinfacht hat, was er*sie als gesundheitsgefährdend betrachtet. Dabei spielt vor allem eine Rolle, dass dadurch die Bewegungsabläufe für die Beschäftigten derart vereinfacht wurden, dass es keine Abwechslung mehr zwischen Sitzen und Stehen gebe, was A3 als zunehmen „stupide Arbeit“ begreift. Dies habe Beschäftigte krank gemacht (A3 Z.621ff). A3 stützt die Argumentation mit Hinweis auf die hohe Krankheitsquote des Konzerns (Z.330f).

Neben den Faktoren, die aus dem Inhalt der Arbeit stammen, weisen die Amazon-Beschäftigten auch auf den Aspekt der Gesundheitsgefährdung innerhalb des Systems von indirektem Druck hin. Insbesondere wird der Zwiespalt zwischen einer Fürsorge-Rhetorik durch Amazon-Manager*innen und der indirekten Druckerzeugung geschildert. A3 weist darauf hin, dass

Amazon sich zwar auf einer rhetorischen Ebene um das Wohl der Beschäftigten besorgt zeige, faktisch aber nicht ausreichend für den Gesundheitserhalt Sorge. So kritisiert er*sie, dass bei Schichtbeginn in den Safety-Tipps⁴¹ verlangt werde viel Obst zu essen und viel zu trinken, man an den Arbeitsplatz aber lediglich eine leere Flasche mitnehmen durfte, mit der man Wasser zapfen konnte (A3 Z.659ff). Dies kritisiert A3 weil die scheinbar fürsorgliche Ebene der Tipps durch die betriebseigenen Vorschriften bei Amazon konterkariert wird. Ähnliches schildert auch A1 in Bezug auf Krankenrückkehrgespräche:

Dann gibt's noch diese sogenannten Krankenrückkehrgespräche, was bei uns jetzt ein großes Thema ist. Da wird auf der einen Seite gefragt wie's dir jetzt geht und sie freuen sich, dass du wieder da bist. Und dann wird gefragt zum Beispiel ob das jetzt an deiner Arbeitsstelle liegt, was sie was daran verändern können. Wenn du jetzt sagst [...] „Ne, das liegt nicht an der Arbeit“ Dann schieben sie dir den Aufhebungsvertrag rüber (A1 Z.95ff).

A1 schildert, dass die freundliche Art in den Gesprächen letztlich zu Nachteilen für die Beschäftigten führe. Wenn der Krankheitsgrund nicht ausschließlich in veränderbaren Bedingungen der Arbeit bei Amazon liegt, versucht Amazon die Beschäftigten zu kündigen. Krankheiten werden so zu einem individuellen Risiko für die Beschäftigten, für die neben ihrer Gesundheit plötzlich auch ihr Arbeitsplatz auf dem Spiel steht.

Gesundheitserhalt spielt auch bei den Erzieher*innen eine Rolle. Wobei ihr Arbeitsalltag weniger fremdbestimmt erscheint, wodurch sie sich ihre Arbeitsbedingungen zum Teil passender einrichten können. E2 berichtet beispielsweise von der Vereinbarkeit eigener körperlicher Gebrechen mit der Erwerbsarbeit. Er*sie sei von bestimmten Arbeitsabläufen befreit, weil dies ansonsten zu körperlichen Beeinträchtigungen führe (Z.188ff). Auch die Einhaltung einer Ruhepause am Mittag beschreibt E2 sowohl unter einem fürsorglichen Aspekt für die Kinder (E2 Z.145f) als auch als notwendig für die Erzieher*innen, damit sie in den Nachmittag starten können (E2 Z.289ff). Auch gestaltet E2 Arbeitsabläufe eigenständig rückschonender (Z.106f). Rückenbelastende Arbeitsbedingungen schildert auch E1, der*die sich wünscht nicht mehr auf dem Boden krabbeln zu müssen. Er*sie möchte jedoch keinen anderen Beruf, sondern wünscht sich andere Möglichkeiten innerhalb des Berufs zu haben (Z.247ff). E1 spielt hier auf Aufstiegs-

41 Safety-Tipps sind arbeitsrechtliche Sicherheitshinweise, die bei Amazon zu einem ritualisierten Arbeitsbeginn gehören. Zu Beginn jeder Schicht kommen Beschäftigte und die zuständigen Manager*innen zusammen. Es wird eine Erfolgsgeschichte erzählt (Success-Story) sowie Safety-Tipps. In den Interviews wurde wiederholt geschildert, dass diese Sicherheitshinweise als paternalistisch empfunden wurden, so wurde wiederholt berichtet, dass ein Tipp gewesen sei, dass Beschäftigte beim Treppensteigen den Handlauf des Geländers zu benutzen hätten.

möglichkeiten und flexiblere Arbeitsplatzgestaltungen im Bereich der Erzieher*innen an. Auch E3 wünscht sich, dass die Erwerbsarbeit insgesamt durchlässiger sei (Z.479f).

Andererseits klagen sowohl E1 als auch E2 darüber, sich in der Erwerbsarbeit zu verausgaben. E1 berichtet von zu hohem Arbeitsdruck in der Rolle als Kita-Leitung und äußert Bedenken, dem nicht mehr lange Standhalten zu können (E1 Z.637ff). E1 beschreibt etwa, dass er*sie Urlaube wegen Arbeitsterminen verschiebe (Z.425ff). Auch E2 erwähnt oft ausgepowert zu sein. Die Gründe dafür liegen zum einen auf der Ebene des Arbeitsinhalts. Im Vergleich zu einem Bürojob müsse man im Umgang mit Kindern in jeder Minute präsent sein, dies führe nach einem vollen Arbeitstag zu Erschöpfung (E2 Z.292ff). Zum anderen finden sich Gründe auf einer organisatorischen Ebene, auf der die Erzieher*innen durch eigenständige Arbeitsgestaltung versuchen sich möglichst gut vor einem Ausbrennen zu schützen. Wenn es Personalausfälle gibt, würde versucht die Gruppen umzustrukturieren, so dass kein*e Erzieher*in alleine in einer Gruppe sei (E2 Z.49ff). Doch auch schon die regulären Arbeitsabläufe seien von den Erzieher*innen umgestaltet worden.

Wir haben uns dann ein bisschen anders organisiert. [...] Uns ist es wichtig dass man möglichst spätestens ab neun, wenn auch alle Kinder da sein sollten, zu zweit in der Gruppe ist. Weil um zehn oder um elf brauch ich das dann nicht mehr unbedingt. Dann bin ich eh ausgepowert und geh nach Hause (E2 Z.283ff)

Diese eigene, an den Bedürfnissen der Erzieher*innen orientierte Arbeitsorganisation stellt allerdings nur einen unzureichenden Schutz vor Überlastung dar. E2 schildert die Notwendigkeit dieser Anpassung im Arbeitsalltag, da die Belastung ansonsten nicht zu stemmen sei. Die Maßnahmen die die Erzieher*innen selber ergreifen können, scheinen eher Belastungs-Spitzen abzumildern, als dass sie langfristig den Gesundheitserhalt der Erzieher*innen garantieren würden. Die Eigenverantwortlichkeit in diesem Rahmen kann also nicht als Ersatz für bessere Arbeitsbedingungen verstanden werden. Wie die Folgen der Erwerbsarbeit gesundheitlich aussehen, scheint an der eigenen körperlichen Konstitution zu liegen. So schildert E2 Auswirkungen auf das Gehör (E2 Z.853ff). Während E1 von guter Gesundheit berichtet (E1 Z.431ff). Die Verausgabung durch den Beruf sowie die gesundheitlichen Einschränkungen, zeigen, dass auch die Erzieher*innen das Thema haben die Erwerbsarbeit mit der eigene Gesundheit zu vereinbaren. Wobei besonders in den Schilderungen von E2 klar wird, dass die Vereinbarungsleistungen der Selbstreproduktion mit der Erwerbsarbeit erheblich sind und auch kollektiv in der Kita verhandelt werden.

Die Zusammenhänge von Gesundheit und Erwerbsarbeit werden auch von den ver.di-Hauptamtliche gesehen, wenn sie auch zum Teil abgewertet werden. V3 benennt etwa, dass für die Erzieher*innen der Lärmpegel ein Thema gewesen sei (V3 Z.740) oder die ergonomischen Belastungen durch das Sitzen auf Kinder-Stühlen oder dem Krabbeln auf Knien (V3 Z.741ff). Er*sie attestiert den Erzieher*innen eine hohe Stressresistenz zu haben und, dass sie gut darin seien Lösungsansätze im „Bereich der kollegialen Beratung“ zu finden (V3 Z.1141ff). Dies weist einmal darauf hin, dass V3 sieht, dass die Erzieher*innen ihre Arbeitsinhalte ihren Bedürfnissen besser anpassen können als etwa die Beschäftigten bei Amazon. Andererseits blendet V3 durch die Bewertung, dass Erzieher*innen per se stressresistenter seien, das von E1 und E2 geschilderte Problem der Verausgabung aus.

Abwertung findet sich vor allem im Interview mit V1, der*die als Themen der Erzieher*innen „Arbeitsbelastung, Kindergeschrei“ (V1 Z.887) benennt. Er*sie hält dies allerdings für eine „berufsbedingte Problematik“ (V1 Z.894) für die V1 die Gewerkschaft nicht verantwortlich sieht:

Weil [...] wir werden nicht alle Probleme dieser Welt durch bessere Arbeitsbedingungen lösen können [...] Wenn ich in der forensischen Psychiatrie arbeite, muss ich logischer Weise irgendwie stärker mit der Angst umgehen, was mach ich, wenn jemand austickt und mich irgendwie schlägt oder so was, als wenn ich Erzieherin im Kindergarten bin. Also es gibt ja auch einfach berufsspezifische Probleme, die nicht nett sind, nicht gut sind, aber irgendwie dazugehören. (V1, Z.895ff)

Der Vergleich mit einer potentiellen akuten Gefährdungssituation scheint darauf ausgelegt, die Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen als weniger problematisch zu beschreiben. Zudem erscheinen die Arbeitsbedingungen dadurch als unveränderbar. Genau an dieser Stelle funktioniert der Vergleich aber nicht. Denn die Erzieher*innen befinden sich nicht in einer Situation der potentiellen jedoch nicht greifbaren Gefährdung. Ihre Gesundheit wird von Arbeitsbedingungen bedroht, die durchaus veränderbar sind, etwa durch kleinere Gruppengrößen oder einen höheren Personalschlüssel. So stellt eine Studie zur Arbeitsbelastungssituation von Erzieher*innen in Bremer Kitas fest, dass die Lärmbelastung eine der vier Hauptbelastungen ist, denen Erzieher*innen ausgesetzt sind (Almstadt et al. 2012: 31). In der konkreten Untersuchung stellen die Autor*innen fest, dass einige Kitas baulich der Lärmreduktion entgegengewirkt haben. Bei den meisten habe dies allerdings nicht zur erhofften Entlastung geführt, weil die Kindergruppen zeitgleich vergrößert wurden, was den Lärmpegel wieder verstärkt habe (ebd.: 45).

Sowohl durch die Zuschreibung stressresistent zu sein von V3 als auch durch die Abwertung der Probleme der Erzieher*innen durch V1 wird die Veränderbarkeit der Lage der Erzieher*innen ausgeblendet. Während die Zuschreibung stressresistent zu sein impliziert, dass die Erzieher*innen mit den Anforderungen in den Kitas ausreichend umgehen könnten, verweist V1s Aussage auf eine vermeintliche Unlösbarkeit des Problems. Die Arbeitsbelastung der Erzieher*innen erscheint in jedem Fall nicht als ein Problem mit dem ver.di sich befassen müsste.

In Bezug auf Amazon beschreibt V3 es als Problem, dass Beschäftigte schlechte Arbeitsbedingungen individuell auffangen und nicht die Probleme angehen, die sie auf Dauer krank machen (V3 Z.786ff). Wenn die Leute nur auf die Ziele der Firma achteten, würden sie selbst auf der Strecke bleiben und erkranken (V3 Z.800ff). Auch wurde die Art in der Arbeitsdruck bei Amazon erzeugt wird von den ver.di Hauptamtlichen gut analysiert (siehe auch *Kapitel 5.1.4*) Weil die ver.di Hauptamtlichen das System der rhetorischen Wertschätzung bei gleichzeitiger Druckerzeugung gut analysiert haben, trifft ihre Problemeinschätzung auf die Problematik bei Amazon zu. Die Beschäftigten dort haben wenig Entscheidungsspielraum in ihrer Erwerbsarbeit. Ein großes Thema war die Diskrepanz zwischen rhetorischer Freundlichkeit und faktischer Rücksichtslosigkeit. Der durch Amazon geschaffene Leistungsdruck kann nicht durch gemeinsame Arbeitsorganisation der Beschäftigten abgemildert werden. Hier sind Veränderungen lediglich in der kollektiven Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber Amazon möglich, ein Arrangieren, dass dem eigenen Gesundheitsschutz dient, ist schwer vorstellbar.

Die Vereinbarkeit von Selbstreproduktion, Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit kommt bei den ver.di-Hauptamtlichen lediglich in Bezug auf den Gesundheitserhalt in der Erwerbsarbeit vor und nimmt auch hier keinen zentralen Stellenwert ein. Im Vergleich zwischen Amazon und den Kitas zeigt sich, dass die Situation, die für die Amazon-Beschäftigten Druck erzeugt von den Hauptamtlichen zur Kenntnis genommen wird während sich die Wahrnehmung der Belastungssituation der Erzieher*innen zwischen Ausblenden und Abwertung bewegt.

5.2.6 SELBSTREPRODUKTION: ARBEITSPAUSEN IN DER ERWERBSARBEIT

Die eigene Arbeitskraft nicht über den Punkt ihrer Wiederherstellung auszubeuten, ist ein zentraler Aspekt der Reproduktion des Selbst. Der Großteil der Reproduktion von Arbeitskraft findet im Privaten statt, meist mit Hilfe unbezahlter Reproduktionsarbeit. Es gibt jedoch auch einen

Aspekt, der die innere Dimension von Erwerbsarbeit betrifft: Pausenzeiten in der Erwerbsarbeit. Sie sind wichtig, um Überlastung entgegenzuwirken. Im untersuchten Material war das Thema der Pausen insbesondere in den Interviews präsent. In den **Dokumenten** kommen Pausen innerhalb der Erwerbsarbeit lediglich in der Darstellung des Projekts im Postbank Filialvertrieb vor. Dort wird kritisiert, dass auf Grund von zu knapper Personaldecke die eigentlich vorgeschriebenen Kurzpausen oft ausfielen (ver.di FB 10 2010: 8). Dies wird als Problem benannt, jedoch darüber hinaus nicht weiter bearbeitet.

In den **Interviews** wird die Frage nach Pausen im Arbeitsalltag von beiden Beschäftigtengruppen problematisiert. Die Hauptamtlichen hingegen beziehen sich lediglich auf die Situation bei Amazon, nicht auf die der Erzieher*innen.

Bei den Hauptamtlichen werden Pausenzeiten bei Amazon als positives Thema geschildert, bei dem auch gewerkschaftlich konkrete Erfolge erreicht wurden. Positiv bewertet V1 das Gemeinsame in zeitgleichen Pausen im Schichtbetrieb:

Wobei zum Beispiel auch Schichtarbeit oder ich arbeite mit ganz vielen Leuten im gleichen Rhythmus, Charme hat, weil man dann auch sowas hat wie, idealer Weise, gemeinsame Pausen. Pausen müssen genommen werden können ohne dass ich dafür kämpfen muss (V1 988ff)

Der zweite Teil zielt auf ein Problem, das die Erzieher*innen benennen, ohne dass V1 dies in den Kontext der Erzieher*innen rücken würde. Stattdessen fasst er*sie es in den positiven Kontext bei Amazon, dass Pausenzeiten geregelt sind und auch eingehalten werden.

Die Facette des gewerkschaftlichen Erfolgs beschreiben V3 (Z.536ff) und V4 (Z.160ff). V3 beschreibt, dass die Thematik der zu langen Pausenwege bei Amazon erfolgreich aufgegriffen wurde. Man habe erreichen können, dass Amazon Geld in die Hand genommen und dezentrale Pausenräume geschaffen habe. Die Schaffung dezentraler Pausenräume trifft das Bedürfnis, das Amazon-Beschäftigte schildern. Diese berichten davon, dass die langen Wege, etwa vom Arbeitsplatz zur Kantine eine faktische Verknappung der Pausenzeit dargestellt hatten (A2 Z.82ff; A3 Z.338ff). Darüber hinaus werden die strikten, minutengenauen Kontrollen der Arbeits- und Pausenzeit durch die Manager*innen bei Amazon kritisiert (A1 Z.80ff, 481ff). A2 wünscht sich die Arbeitszeit und auch die Pausenzeit selbst einteilen zu können (A2 Z.737f). Die Regelmäßigkeit der Pausen bei Amazon scheint zweischneidig: Durch die starken Kontrollen und langen Wege wurden die Pausen vor der Schaffung der dezentralen Pausenräume faktisch verknappt. Auch dass Pausen nicht nach Bedürfnissen sondern nach festgeschriebenen Zeiten

genommen werden müssen, ist ein negativer Faktor. Positiv steht dagegen die von V1 benannte gemeinsame Zeit.

Hier unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse der Erzieher*innen von denen der Amazon-Beschäftigten gravierend. Während für die Amazonier*innen Pausen einzuhalten bedeutet, sich an festgelegten Pausenzeiten exakt halten zu müssen und durch lange Wege teilweise wenig Pausenzeit zu haben, bedeutet es für die Erzieher*innen überhaupt Pausen, die ihnen zustehen, nehmen zu können. E1 beschreibt etwa auf Grund seiner*ihrer Stellung als Kita-Leitung auf eigene Pausen achten zu müssen. Dies setze ihn*sie unter Druck, so dass er*sie oft den Eindruck habe, selbstausbeuterisch zu sein (E1 Z.623ff). E3 beschreibt es als relevant, dass Pausen eingehalten werden. Dies bedeute auch die Pausen in Dienstplänen festzuhalten und zu organisieren wer in der Pausenzeit für die Kinder zuständig sei. E3 beschreibt, dass dies nicht für alle Kolleg*innen in der Kampagne Thema war (E3 Z.295ff). Allein, dass E3 es nicht als selbstverständlich begreift, dass Pausenzeiten organisiert werden, ist interessant. Dies kann als negative Seite des relativ eigenständig organisierten Arbeitsalltags der Erzieher*innen gelesen werden. Ebenso wie die Erzieher*innen sich ihren Tag so gestalten können, dass sie Belastungsspitzen abmildern, so müssen sie auch arbeitsrechtlich geregelte Maßnahmen wie etwa Pausenzeiten selbst organisieren.

E2 beschreibt eine Pausenproblematik unter dem Gesichtspunkt der Räumlichkeit: In vielen Kitas gebe es keine Rückzugsmöglichkeiten für die Erzieher*innen. Oft sei der Ruheraum gleichzeitig Vorbereitungsraum, der ständig genutzt werde und in dem man nicht von den Geräuschen der Kita abgeschirmt sei. E2s Umgang damit ist, in der eigenen Mittagspause, wenn möglich das Gebäude zu verlassen (Z.829ff). Analog zu Amazon ist hier also der Pausenraum ein Faktor, der einbezogen werden muss. Während im Falle Amazons lange Pausenwege zu quantitativ kürzeren Pausen führt, ist in den Kitas durch die mangelnde Abschottung die Qualität der Pausenzeit bedroht.

Während bei Amazon die Pausenzeit von Seiten der ver.di-Hauptamtlichen ein Thema war und als Problem analysiert wurde, ist dies bei den Erzieher*innen nicht geschehen.

5.2.7 ZWISCHENFAZIT: REPRODUKTIONSARBEIT ALS RANDNOTIZ FÜR DEN GEWERKSCHAFTLICHEN ARBEITSBEGRIFF

Weder in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* noch in den Interviews mit den ver.di-Hauptamtlichen wird Reproduktionsarbeit analytisch-strukturell in die Problemanalyse einbezogen. Damit bleibt der Arbeitsbegriff, den ver.di in den beschäftigtenorientierten Praxen zu Grunde legt, sehr an der Sphäre der Erwerbsarbeit orientiert. Die Beschäftigten, die so angesprochen werden, sind insbesondere diejenigen, die dem Erwerbsarbeitsmarkt ohne Einschränkung zur Verfügung stehen.

Zentrales Beispiel dafür, wie wenig die Lebenswelt von Beschäftigten, die nicht im NAV arbeiten, einbezogen wird, ist die widersprüchliche Thematisierung von Teilzeitarbeit. Einerseits erscheint sie als Vereinbarkeitsinstrument für Erwerbs- und Reproduktionsarbeit andererseits bleibt sie als Armutsrisiko bestehen. Auch daran wie wenig die ver.di-Hauptamtlichen in den Kampagnen die Vereinbarungsleistungen der alleinerziehenden Beschäftigten einbezogen haben, zeigt sich die Fokussierung allein auf die Sphäre der Erwerbsarbeit. So können auch Themen wie die Vereinbarung von Haushaltsführung mit der Erwerbsarbeit nicht politisch thematisiert werden. Allerdings verorten auch die Beschäftigten dies im Privaten.

Im Bereich der Selbstreproduktion zeigt sich im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit und Gesundheit, dass es innerhalb der Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, sowie in den Interviews unterschiedliche Ansätze gibt. Vor allem aber in der Thematisierung der Arbeitspausen in den Interviews mit ver.di-Hauptamtlichen und Erzieher*innen sowie Amazon-Beschäftigten zeigt sich, dass die Probleme der beiden Gruppen sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Während für die Amazon-Beschäftigten das Problem der zu knappen Pausenzeiten thematisiert und erfolgreich durch die Gewerkschaft aufgegriffen wurde, fanden die Situation der Erzieher*innen bezüglich ihrer Pausen keinen Eingang in die Kampagne.

Im nächsten Schritt wird nun ein Fokus darauf gelegt welche Personengruppen von Ausschlüssen in den beschäftigtenorientierten Instrumenten ver.dis betroffen sind.

5.3 AUSSCHLÜSSE IN VER.DIS BESCHÄFTIGTENORIENTIERTEN INSTRUMENTEN

Wie in der Untersuchung der Themen bereits klar wurde, produziert ver.di in der Art der Thematisierung von Arbeit Ausschlüsse. Diese betreffen insbesondere Personen, die ohnehin tendenziell

einen schlechteren Zugang zu Erwerbsarbeit im NAV haben. Dies betrifft Frauen* und migrantisierte Menschen verschärft. Verschiedene Autor*innen haben darauf hingewiesen, dass beide Gruppen in durchschnittlich schlechteren Erwerbsarbeitsverhältnissen arbeiten (vgl. Funder 2008; Klinger 2003; Motakef 2015; Tronto 2013). Bedingt durch Forschungsdesign und -gegenstand überwiegt in dieser Arbeit der Fokus auf die Strukturkategorie Geschlecht. Dennoch können aus dem Material auch ansatzweise Ausschlüsse entlang der Kategorie Race analysiert werden. Die Kategorie Geschlecht spielt in jedem Kapitel der Auswertung eine Rolle, zugespitzt zeigen sich die Ergebnisse aber vor allem in den Interviews und der Kontrastierung mit den Alleinerziehenden. Daher werden im Folgenden die Ausschlüsse, die atypisch Beschäftigte und Alleinerziehende betreffen, sowie wie sie sich aus der Kategorie Race ergeben, untersucht.

5.3.1 AUSSCHLUSS VON ATYPISCH BESCHÄFTIGTEN

Wie bereits dargelegt wurde, ist es eine Herausforderung für Gewerkschaften auch atypisch Beschäftigte anzusprechen. Vor allem bedingt durch den Wandel der Erwerbsarbeit besteht aber auch die Notwendigkeit, diesen Personenkreis für die Gewerkschaft zu erschließen. Dass dies nicht einfach ist, spiegelt sich in impliziten wie expliziten Ausschlüssen in der Ansprache wieder.

In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* können Ausschlüsse von Beschäftigten auf verschiedenen Ebenen festgestellt werden. Ein Teil davon ergibt sich bereits aus der Erhebung des *DGB-Index Gute Arbeit*, der für viele Dokumente die Datengrundlage liefert. Exemplarisch zeigt sich das an einem Hinweis, der dem Frageblock zu vertraglich vereinbarter, tatsächlicher Arbeitszeit sowie Arbeitszeitwünschen voran geht:

Hinweis: Falls Sie mehrere Arbeitsverhältnisse haben, machen Sie bitte alle Angaben ausschließlich zu Ihrem Hauptarbeitsverhältnis. Damit meinen wir das mit dem größten zeitlichen Umfang (Fuchs 2009a: 12).

Dies betrifft Personen, die in mehr als einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, was überwiegend Beschäftigte betrifft, die in verschiedenen Erwerbsarbeitsverhältnissen mit geringerem Stundenvolumen arbeiten. Dass die Befragung an dieser Stelle nur auf das Hauptarbeitsverhältnis abzielt, stellt einen Ausschluss dieser Beschäftigtengruppe dar, da so weder ihre reale Arbeitsbelastung erfasst wird, noch ihr Arbeitszeitwunsch.

Auch an anderen Stellen werden Ausschlüsse deutlich. Besonders interessant ist in den Dokumenten wie auch den Interviews die Thematisierung von ungelernten Beschäftigten. So wird etwa kritisiert, dass Fachpersonal durch ungelernte Beschäftigte ersetzt wird:

In den Bereichen Kasse und Verkauf wird das Fachpersonal allerdings zunehmend durch Ungelernte mit befristeten Verträgen ersetzt. Diese Beschäftigten verdienen in der Regel nur 8,23 bis 9,80 Euro brutto in der Stunde. Erst ab dem 5. Beschäftigungsjahr hätten sie Anspruch auf eine höhere tarifliche Bezahlung. Durch die Befristung der Arbeitsverträge ist dafür gesorgt, dass es kaum Anspruchsberechtigte gibt (ver.di FB 12 2013a: 2).

Hier erscheint interessant was durch ver.di problematisiert wird. Einerseits wird die Verdrängung des Fachpersonals durch ungelernte Beschäftigte problematisiert. Andererseits wird deren Lage mit Befristung und ohne Anspruch auf tarifliche Bezahlung kritisiert. Nicht thematisiert wird dagegen, dass es die Tarifregelung gibt, dass erst ab dem fünften Beschäftigungsjahr Anspruch auf tarifvertragliche Bezahlung für die Ungelernten entsteht. Unter dem Strich bleibt an dieser Stelle dadurch unklar ob ver.di es als zentrales Betätigungsfeld sieht sich auch für bessere Regelungen für ungelernte Beschäftigte einzusetzen, oder ob es eher darum geht zu kritisieren, dass Ungelernte mit Beschäftigten mit Fachausbildung um Arbeitsplätze konkurrieren. Dies wird innerhalb des Dokuments verstärkt. So finden sich darin auch konkrete Forderungen für die Tarifrunde 2013. Darunter findet sich eine Begrenzung von Leiharbeit, darüber hinaus aber keine weitere Forderung, die sich an atypische Beschäftigte richtet. So gibt es auch für die ungelernten Beschäftigten keine Forderung (ver.di FB 12 2013a).

Dass atypisch Beschäftigte nicht selbst angesprochen werden, sondern eher als Problemfälle behandelt werden, zeigt sich auch an anderen Argumentationsmustern. So werden befristet Beschäftigte selbst zu Problemfällen stilisiert, wenn es in einer Unterüberschrift heißt: „Wo es einen Zuwachs befristeter Beschäftigungsverhältnisse gibt, arbeiten auch die unbefristet Beschäftigten unter schlechteren Bedingungen.“ (ver.di 2011a: 15) Hier dient die Anwesenheit von befristet Beschäftigten nur als Hinweis auf die schlechteren Arbeitsbedingungen der regulär Beschäftigten. Auch in den nachfolgenden Absätzen (ver.di 2011a: 15f) geht es an keiner Stelle explizit um die Arbeitsbedingungen der Befristeten. Es wird lediglich die Situation der Gesamtgruppe der Beschäftigten thematisiert. Dadurch dass sie nicht selbst angesprochen werden, wird befristet Beschäftigten die Funktion als Störfaktoren zugeschrieben, die die Arbeitsbedingungen für alle verschlechtern.

Atypisch Beschäftigte werden nicht konsequent mitgedacht. Dort wo die Beschäftigtenbefragung sie einbezieht, erscheinen einige der Bewertungen unerklärlich. So wird bemerkt, dass

atypisch Beschäftigte⁴² ihre Arbeitsqualität um 5 Punkte niedriger bewerten als andere Beschäftigte. Dies wird als bedeutender Unterschied markiert (ver.di 2010: 7), obwohl es eher erklärungsbedürftig erscheint, warum diejenigen, die für die Gewerkschaft qua definitionem von Normalarbeit abweichen, dennoch ihre Erwerbsarbeitsbedingungen als „gut“ bewerten können. Ähnlich wird auch die Bewertung von Mini-Jobber*innen dargestellt. Ihre Arbeitsqualität liege knapp unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten (ver.di 2010: 21). Hier finden sich allerdings eine weitere Aufschlüsselung: Besser bewerten Mini-Jobber*innen die Arbeitsintensität, die emotionalen Anforderungen und die Betriebskultur. Schlechter bewerten sie ihr Einkommen und ihre Qualifizierungsmöglichkeiten (ver.di 2010: 21). Hier werden also die Entlastungen, die aus geringerer Einbindung in den Erwerbsarbeitsmarkt resultieren als positiv gegen die Einkommenssituation und die längerfristigen Qualifizierungsmöglichkeiten diskutiert. Dies könnte ein Anknüpfungspunkt für einen erweiterten Arbeitsbegriff sein, weist er doch darauf hin, dass Vollzeitarbeit auch zu Bedingungen des NAVs nicht unbedingt das einzige Mittel für „Gute Arbeit“ ist. Weil die Gewerkschaft diese Ergebnisse darstellt, aber nicht diskutiert und vor allem nicht in den Lebenskontext der Befragten einbettet, erscheint es aber als eine Unerklärlichkeit warum atypisch Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit so positiv bewerten.

In den **Interviews** zeigt sich ein Ausschluss atypisch Beschäftigter vor allem über die Bewertung der Gehälter. So beschreibt V1 etwa die Erwerbsarbeit bei Amazon als relativ gut bezahlt. Es seien gut bezahlte Vollzeitjobs für Ungelernte (V1 Z.803). Dies habe einen Reiz:

Aber deswegen hat das schon auch einen gewissen Reiz einfach eine Vollzeitstelle zu haben, wo ich schon dann auch auf ein gewisses Einkommen komme. Und ich brauch überhaupt nix gelernt zu haben. (V1 810ff)

Dieses gewisse Einkommen suggeriert eine bedarfsgerechte Bezahlung, die zumindest nicht auf A3 zutrifft, der*die als Alleinerziehende in der Nacherwerbsphase nicht von der dabei erwirtschafteten Rente leben kann, eben so wenig auf A1 der*die als Alleinernährer*in schildert, dass das Geld nicht zufriedenstellend ausreiche. V1s Argumentation zielt hier auch nicht auf die Frage nach Bedarfsgerechtigkeit, sondern auf Leistungsgerechtigkeit. Denn dass die Jobs gut bezahlt seien, schränkt er*sie auf „für Ungelernte“ ein. V1 selbst schränkt auch ein, dass man auf einer besseren Stelle bei Amazon nicht mehr Not leiden müsse (V1 Z.858f). Über die Einkommenssituation der Beschäftigten auf schlechteren Stellen, spricht V1 nicht.

42 Im Dokument wird von „prekärer“ Arbeit gesprochen, die definiert wird als: Befristete Beschäftigung und/ oder Leiharbeit; mit Monatseinkommen bis 2.000€ in Vollzeit und 1.500€ in Teilzeit

Dabei wird auch von anderen, Hauptamtlichen wie Beschäftigten bei Amazon, das Argument gebracht, dass die Erwerbsarbeit bei Amazon eine Chance darstelle. V3 nimmt hier eine Zwischenposition ein und weist ebenfalls darauf hin, dass Amazon Jobs für Ungelernte und Langzeitarbeitslose anbiete und für diese eine Chance darstelle (V3 Z.1180f). Das Gehaltsmodell beschreibt V3 ebenfalls als nicht schlecht, argumentiert aber damit, dass sich Amazon an regionalen Durchschnittsgehältern orientiere, so dass die Beschäftigten nicht diejenigen mit dem geringsten Einkommen seien (V3 Z.1184ff). V3 argumentiert hier eher mit Blick auf die Region, in der Amazon Standorte eröffnet als auf die individuellen Beschäftigten. Auch Amazon-Beschäftigte*r **A2** nennt Amazon als Chance und begründet dies nicht mit der mangelnden Qualifikation der Beschäftigten, sondern damit, dass Amazon ein großer Arbeitgeber in einer strukturschwachen Region sei (A2 Z.438ff, 587ff).

Während V3 und A2 also die strukturelle Begebenheit einbeziehen und damit weiterhin die Arbeitsverhältnisse bei Amazon kritisieren können, führt V1s Argumentation über die Leistungsgerechtigkeit dazu, dass die Gehälter bei Amazon als (leistungs)gerecht erscheinen. Hier zeigt sich, dass die verschiedenen Argumentationswege zu unterschiedlichen Problembewertungen führen. Während V1 Ungelernte tendenziell ausschließt, weil für sie die Jobs gut seien, halten V3 und A2 sich dies durch den Bezug zum Standort offen.

Atypisch Beschäftigte werden in den Dokumenten eindeutiger ausgeschlossen als in den Interviews. Sie kommen darin kaum vor und wenn ihre Lage thematisiert wird, dann entweder in Relation zu der der regulär Beschäftigten oder sie erscheint unerklärlich, weil die Lebensverhältnisse jenseits der Erwerbsarbeit nicht mit einbezogen werden. Dagegen zeigt sich in den Interviews, dass teilweise Begründungen zu kurz greifen und so vor allem Ungelernte Beschäftigte ausgeschlossen werden. Dies ist aber keine Struktur, die sich durch die Interviews hindurch zieht, sondern wird speziell von V1 stark gemacht. Man kann daran allerdings sehen, dass nicht die Thematisierung an sich, etwa von der Arbeit bei Amazon als Chance, problematisch ist, sondern die Zuspitzung darauf, dass dies *für Ungelernte* gute Erwerbsarbeit sei. So können V3 und A2 mit Verweis auf die Situation in der Region kritikfähig bleiben und auch ungelernete Beschäftigte ansprechen, während V1s Argumentation tendenziell zu einem Ausschluss führt.

5.3.2 ZUSCHREIBUNGEN AUF DER ACHSE »RACE«

Eine der zentralen gesellschaftlichen Linien an denen sich Ungleichheit festmachen lässt, ist die Achse „Race“. Neben Geschlecht ist auch die Zuschreibung von Personen zu bestimmten ethnischen Gruppen ein Strukturmerkmal gesellschaftlicher Ungleichheit (Klinger 2003). Dies ist auch relevant für Zugangschancen auf dem Arbeitsmarkt (Funder 2008: 420f). Rassistische Ausschlussmechanismen führen dazu, dass migrantisierte Menschen vermehrt in atypischen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind. So stellt etwa Motakef fest, dass es sich bei der Prekarisierung um ein Phänomen handelt, das massiv mit Rassifizierungsprozessen und Migrationsregimen verbunden ist (Motakef 2015: 7f).

In der vorliegenden Untersuchung spielt die Kategorie Race gegenüber der Kategorie Geschlecht lediglich eine untergeordnete Rolle. So wurde beispielsweise in den Interviews nicht explizit nach Erfahrungen mit Rassismus gefragt. Auf Grund der begrenzten Zahl möglicher Interviewpartner*innen, aus der Gruppe von gewerkschaftlich aktiven Personen in zwei konkreten Kampagnen, hätten persönliche Rassismuserfahrungen auch nicht ausgewertet werden können ohne die Anonymisierung zu gefährden. Es wurde allerdings in Dokumenten wie Interviews ausgewertet ob und auf welche Weise „Race“ eine Rolle gespielt hat.

In den **Dokumenten** kommt der Aspekt nicht im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen vor. Lediglich einmal wird der Begriff „ethnische Gruppen“ erwähnt. Allerdings im Kontext allgemeiner gesellschaftlicher Herausforderungen. Diese werden konkretisiert als: „der demografische Wandel, der Zusammenhalt von jungen und alten Menschen und von unterschiedlichen sozialen und ethnischen Gruppen, die Innovations- und Leistungskraft der Gesellschaft“ (Dathe/Paul 2011:5). Aus diesen Herausforderungen leiten die Autor*innen den hohen Stellenwert des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens ab. Rassistische Zuschreibungen und ihr Zusammenhang mit Zugangschancen zum Erwerbsarbeitsmarkt bleiben in den Dokumenten aber unerwähnt. Als Zielpublikum für die Dokumente stellt sich so vor allem die Gruppe der *weißen* deutschen Menschen dar.

In den **Interviews** spielt Race dagegen sowohl bei den Beschäftigten von Amazon als auch im Interview mit einem*einer Erzieher*in eine Rolle. Bei Amazon vor allem in Bezug auf die sehr problematischen Arbeitsbedingungen ausländischer Leiharbeiter*innen. Im Kontext der Kitas wird von einer*m Interviewpartner*in ein Bezug zu ausländischen Fachkräften hergestellt. Die ver.di-Hauptamtlichen benennen keines der Themen. In den Interviews mit den Beschäftigten

wird dabei jeweils über andere Personen berichtet. Die Interviews mit den Amazon-Beschäftigten bewegen sich zwischen Empathie und Othering⁴³, Erzieher*in E1 nimmt stärker negative Zuschreibungen vor.

Bei Amazon weisen vor allem Erklärungen warum bestimmte Beschäftigtengruppen nicht für ver.di ansprechbar waren, abwertende Zuschreibungen auf. A3 sowie A1 erwähnen, dass sogenannte Russlanddeutsche Anwerbeversuche abgewehrt hatten. A1 hält hier lediglich fest, dass diese kein Interesse an der Gewerkschaft gezeigt hätten (A1 Z.324f). Durch die Markierung als „Russlanddeutsche“ sondert er*sie die Gruppe dennoch von der Eigengruppe ab. A3 vermischt zum selben Thema zwei widersprüchliche Argumentationslinien. Einerseits unterstellt er*sie der Gruppe, dass alle Einkünfte gemeinsam verbraucht würden, so dass es für alle reiche und sie „froh und glücklich“ seien (A3, Z.566ff). Andererseits schildert A3, dass Angst um den Arbeitsplatz von den Betroffenen als Grund für die Ablehnung des Anwerbeversuchs genannt wurde (A3, Z.573). Die Thematisierung, dass es sich hier um Russland-Deutsche gehandelt hatte, spielt in der ersten Argumentationslinie eine größere Bedeutung. Hier findet Othering statt, also die Zuschreibung einer Gruppe als anders im Vergleich zur Eigengruppe. Arbeitsplatzverlust wurde auch in anderen Interviews unter dem Aspekt der Befristung genannt und dort als nachvollziehbar geschildert. Doch mit der Markierung speziell der Gruppe der Russlanddeutschen geht bei A3 einher, dass diese, nachvollziehbare Begründung nicht ausreicht. Stattdessen konstruiert A3 eine Sozialstruktur, die für diese Gruppe der Grund für die Entscheidung gegen die Gewerkschaftsmitgliedschaft sei. Diese Konstruktion wird durch A3 selbst teilweise wieder aufgebrochen, durch das Anführen anderer Gründe, wie der Angst um den Arbeitsplatzverlust.

An anderen Stellen finden sich in den Interviews mit Amazon-Beschäftigten durchaus empathische Schilderungen für die prekäre Lebenssituationen ausländischer Beschäftigten. Insbesondere wird die Lage der Leiharbeiter*innen empathisch geschildert. Amazon hatte besonders für das Weihnachtsgeschäft Leiharbeiter*innen aus verschiedenen europäischen Ländern nach Deutschland geholt und sie unter widrigen Umständen in Feriendörfern untergebracht. Eine Reportage der ARD hatte 2013 darüber berichtet (Löbl/Onneken 2013), verschiedene Medien hatten das Thema ebenfalls aufgegriffen (vgl. Fiedler et al. 2013; Kwasniewski 2013). Besonders die Zustände in den überfüllten Ferienhäusern wurde in den Medien kritisiert sowie auch

43 Der Begriff Othering bezeichnet die Differenzierung einer als fremd wahrgenommenen Gruppe. Über die als *anders* konstruierte Gruppe ein positiv besetztes Selbst konstruiert (vgl. Varela/Dhawan 2005: 32). Der Begriff wurde unter anderem von Gayatri Spivak geprägt und erweitert. Sie hatte ihn im Bereich der Rassismuskritik/ des Postkolonialismus angewandt. Spivak wies drei Dimensionen des Otherings nach (Spivak 1985)

Kontrollen der Leiharbeiter*innen durch Sicherheitsfirmen deren Mitarbeiter*innen zum Teil mit der rechtsextremen Kleidungsmarke Thor Steinar aufgetreten waren.

In den Interviews mit den Amazon-Beschäftigten hatte vor allem A3 die Situation dieser ausländischen Leiharbeiter*innen ausführlich geschildert. A3 beschreibt darin:

Man muss wirklich sagen, dass die einem sehr leid taten also für uns jetzt. Die sind, muss schon sagen, im groben Sinne wie ein Stück Vieh behandelt worden. Die durften nicht durch den normalen Eingang rein, sondern die wurden mit Bussen gebracht und [hatten einen, C.S.] eigenen Eingang (A3 Z.475ff)

Die Behandlung kritisiert A3 hier scharf damit, dass die Leiharbeiter*innen menschenunwürdig behandelt wurden. Als weiteres Beispiel nennt A3, dass die Leiharbeiter*innen vor allem bei Schichtabbrüchen lange im Werk bleiben mussten, weil die Sammelbusse erst zum regulären Arbeitsende kamen. Vor allem in der Nachtschicht sei das schlimm gewesen. Die Leiharbeiter*innen hätten oft kein Geld für einen Kaffee gehabt, weswegen andere Beschäftigte ihnen Geld gegeben hätten (A3, Z.484ff). A3 positioniert sich hier betont solidarisch mit den ausländischen Beschäftigten.

Diese Solidarität zeigt sich auch im Interview mit A1. Er*sie schildert zwar keine konkrete Situation, erzählt aber, dass bei Amazon Beschäftigte aus vielen verschiedenen Nationen arbeiten. Dies führe aus unterschiedlichen Gründen zu Konflikten, was A1 als normal beschreibt. Er*sie sieht es als Aufgabe von ver.di-Mitgliedern und Funktionär*innen, diese Konflikte zu lösen und beschreibt das als eine „große Aufgabe“ (A1, Z.325ff). Während A3 eher über die Leiharbeiter*innen spricht, gesteht A1 den Beschäftigten aus anderen Nationen in den Konflikten durchaus eine eigenständige Rolle zu und sieht die ver.di-Mitglieder eher in einer vermittelnden Rolle.

Während sowohl A1 als auch A3 im Falle der Russlanddeutschen eine Fremdgruppe konstruieren, zeigen beide grundsätzlich Empathie. Im Fall der Leiharbeiter*innen mit einer Gruppe, die unter sehr schlechten Bedingungen bei Amazon arbeiten musste. Im Falle ethnisch bedingter Konflikte während der Arbeitszeit benennt A1 es explizit als Aufgabe der Gewerkschaftsmitglieder sich in Konflikten zu positionieren und ausgleichend zu wirken.

Bei den Erzieher*innen spricht E1 über ausländische Fachkräfte und äußert sich unzufrieden. E1 konstruiert hier, ähnlich wie im Falle der gewerkschaftlichen Ansprache der Russlanddeutschen bei Amazon, eine Fremdgruppe. Dabei verschwimmt bei E1 jedoch eine Auseinandersetzung mit den Schwierigkeiten, die die Integration ausländischer Fachkräfte mit

sich bringt, mit Vorurteilen ihnen gegenüber. So schildert er*sie, dass die Fachkräfte kaum ausreichend deutsch sprächen für eine pädagogische Auseinandersetzung mit den Kindern. Sie seien stattdessen Lernende, kosteten dafür aber Stellenanteile (E1 Z.344ff). Hier wird klar, dass auch eine Auseinandersetzung um Ressourcen und knapper Personaldecke den Schilderungen zu Grunde liegen.

Besonders die Wortwahl von E1 erscheint dabei abwertend. Er*sie spricht etwa davon dass es schwierig sei sich mit „diesen Menschen“ über pädagogische Fragen auseinanderzusetzen (E1 Z.360ff). Auch dass E1 ihnen pauschal Fachlichkeit abspricht, erscheint Ausdruck einer Abwertung. Er*sie spricht davon, dass die ausländischen Fachkräfte ein „anderes Lernverständnis“ (E1 Z.349) und eine „andere Haltung“ (E1, Z.356) mitbrächten. E1 sieht sich in der Rolle mit den ausländischen Kolleg*innen grundlegend arbeiten zu müssen, obwohl diese das Selbstbild hätten, Profis zu sein (E1 Z.390ff) und koppelt dies mit sinkenden qualitative Standards in den Kitas (E1, Z.407ff). Es ist E1 nicht abzusprechen, dass er*sie mit der Integration ausländischer Fachkräfte konflikthafte Situationen erlebt. Doch bewertet E1 die Situation durch eine tendenziell diskriminierende Brille und bewertet so Herausforderungen, die durchaus bestehen und strukturelle Gründe haben können, als Probleme, die vor allem im Ausländisch-Sein der neuen Fachkräfte begründet liegen.

Aus der Auswertung der Interviews kann festgehalten werden, dass verschiedene Argumentationsstrukturen in Bezug auf Race vorkommen. Zum einen dient diese Kategorie den Interviewpartner*innen als erklärendes Moment, wenn es um Probleme in ihrem Alltag geht, sowohl, wenn es um die Gewerkschaftsferne der *anderen* Gruppe geht, wie im Fall Amazon, als auch wenn es um Schwierigkeiten in der Einarbeitung geht, wie bei E1. Hier werden Stereotypen über die realen Menschen gelegt, um die Schwierigkeiten zu betonen. Anders dagegen funktioniert die Empathie wenn es um die Leiharbeiter*innen bei Amazon geht. A3 schildert nachvollziehbar was an ihrer Situation schwierig ist. Die Gruppe wird so in die Position gehoben nicht mehr nur *die Anderen* zu sein, ihre Abwertung im Arbeitsalltag wird von A3 nachvollziehbar und empathisch geschildert. Während bei den abwertenden Schilderungen keine Handlungsmöglichkeit **mit** den migrantisierten Menschen denkbar ist, ist die hier ein gemeinsamer Arbeitskampf sehr wohl vorstellbar.

Jedoch haben die ausländischen Leiharbeiter*innen faktisch keine Rolle in der Organizing-Kampagne gespielt. Warum dies so ist, lässt sich aus dem Interviewmaterial nicht begründen. Zu vermuten ist, dass die kurze Aufenthaltszeit der ausländischen Beschäftigten sie als Gruppe für

ver.di nicht attraktiv hatte erscheinen lassen. Ein Engagement auch für Beschäftigte wie die Amazon-Leiharbeiter*innen aus dem Ausland würde daher beinhalten, dass ver.di ein Stück weit die Fixierung auf Mitgliedererwerb in ihren Projekten zu Gunsten politischer Positionierungen entsprechend ihrer Satzung (§5 Abs. 3 Nr. h und Nr. i) aufgeben müsste. Hier ist die Gewerkschaft zusätzlich in einer gesellschaftspolitischen Aufgabe, so zeigt sich in einer Studie der FU Berlin, dass unter Gewerkschaftsmitgliedern nicht weniger Personen eine rechtsextreme Einstellung aufweisen als unter nicht-Mitgliedern. Besonders in den Gruppen der Facharbeiter*innen und qualifizierten Angestellten, die auch das größte Mitgliedersegment der Gewerkschaften darstellen, zeigen überdurchschnittlich viele eine extrem rechte Einstellung (vgl. Fichter et al. 2004). Auch aktuelle Wahlergebnisse aus der Bundestagswahl zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder überdurchschnittlich oft die zum Teil rechtsextrem argumentierende AfD gewählt hatten (DGB Bundesvorstand 2017). Eine verstärktes Eintreten der Gewerkschaft auch für die Arbeitnehmer*innenrechte ausländischer Beschäftigter könnte also nur bedingt den Mitgliederschwund der Gewerkschaft ändern. Ver.di würde damit aber der politischen Verantwortung, wie sie auch in ihrer Satzung verankert ist, gerecht.

5.3.3 AUSSCHLUSS VON ALLEINERZIEHENDEN

Bereits in der Darstellung der verschiedenen Themen, die in den Kampagnen so wie den Dokumenten eine Rolle gespielt hatten, wurde klar, dass vor allem Alleinerziehende nicht mit ihrer Lebenssituation in den Kampagnen gehört wurden. Im Folgenden werden Ausschlüsse thematisiert, wie sie vor allem in den Organizing-Kampagnen bestehen. Wie sich im *Kapitel 5.2* zeigt, wird durch das Ausblenden der Reproduktionsarbeit in der strukturellen Analyse der Organizing-Kampagnen durch die Gewerkschaft, vor allem die Situation der Alleinerziehenden Interviewpartner*innen nicht wahrgenommen. Es wurde gezeigt, dass die Mehrbelastung durch die große Verantwortung in der Reproduktionssphäre nicht von der Gewerkschaft aufgegriffen wird. In den Dokumenten wird durch die Thematisierung von Teilzeit als Instrument zur Vereinbarung von Beruf und Familie einerseits und als Prekaritätsrisiko andererseits, eine Zwickmühle für die Beschäftigten geschaffen, die aus privaten Gründen nur über Teilzeitarbeit in den Erwerbsarbeitsmarkt eingebunden sein können.

In den Interviews zeigt sich, dass, mit Ausnahme von V2, die Hauptamtlichen die Lebenssituation von Alleinerziehenden nicht in ihre Betrachtungen einbeziehen. V1 zeichnet vor allem dort, wo es um die Gehaltsfrage für die Erzieher*innen geht, ein ambivalentes Bild. Einerseits sieht

er*sie, dass Gehalt ein Thema, insbesondere bei den jüngeren Erzieher*innen sei, die sich nicht vorstellen können mit ihrem Einkommen eine Familie zu ernähren (V1 Z.867ff). Dies wertet er*sie aber gleichzeitig ab, mit dem Hinweis, dass dies keine Rolle mehr spielen würde, wenn die Erzieher*innen eine*n Partner*in hätten (siehe auch *Kapitel 5.2.3*). Andererseits sieht V1 die Bezahlung in den Kitas als nicht skandalisierbar:

Die haben halt keine Tarifverträge und stehen schlechter da als der öffentliche Dienst. Aber da werden jetzt auch keine Hungerlöhne gezahlt. [...] Ich kann das auch nicht skandalisieren [...] [das] geht in Einzelfällen aber prinzipiell geht's denen halt so schlecht nicht. (V1 Z.155ff)

Hier argumentiert V1 zwar entlang der Bedarfsgerechtigkeit, spricht den Erzieher*innen aber den Bedarf ab für eine Familie aufkommen zu müssen und bewertet die finanzielle Situation als nicht schlimm genug. Das Ausblenden des Bedarfs für andere Familienmitglieder zu sorgen, lässt sich mit der nicht strukturellen Betrachtung der Reproduktionssphäre in den Organizing-Kampagnen erklären. V1 hat hier das Bild des*der Zuverdiener*in vor Augen, argumentiert aber nicht mit den realen Arbeits- und Lebensbedingungen.

Bei den Beschäftigten schildern vor allem A3 und E1 als Alleinerziehende unterschiedliche Vereinbarungsstrategien, die beide mit hohem Aufwand und prekärer Lebenslage verbunden sind. Sowohl E1 (Z.477f) als auch A3 schildern die Nacherwerbsphase als problematisch. Insbesondere A3 zeigt auch einen deutlichen Transfer der eigenen Lebenssituation auf andere Alleinerziehende. Dies zeigt sich etwa an der Bewertung, dass die Teilzeitschicht bei Amazon nur für Zuverdiener*innen geeignet sei, Alleinerziehende mit dem Einkommen daraus aber nicht auskämen (A3 Z.150ff). Es zeigt sich auch in A3s Einschätzung, dass der amazoneigenen Kindergarten nicht geeignet sei, um die Kinder der in Schichtarbeit Beschäftigten unterzubringen (A3 Z.157ff).

Besonders gut zeigt sich die Ausblendung der Interessen alleinerziehender Beschäftigter, wenn man sich die Thematisierung der Gehaltsfrage in der *Starke-Kita-Kampagne* betrachtet. Die Hauptamtlichen hatten im Falle der Erzieher*innen Gehalt als zentrales Thema gesetzt. So beschreibt V1, dass das hauptamtliche Team in den Kitas nur Tarifvertrag und Bezahlung als eigene Themen gesetzt haben (Z.600ff). Diese markiert V1 also als Themen der Hauptamtlichen. Dabei sieht er*sie selbst, dass Bezahlung in den Kitas kein großes Gewicht hat (Z.573ff). Auch V3 sieht, dass das Thema Geld bei den kirchlichen Beschäftigten im Hintergrund steht (Z.713ff). Im Vordergrund seien es „weichere Themen“ gewesen (Z.749ff). V3 beschreibt es als Problem für die Gewerkschaften, dass es allen Beschäftigten um Anerkennung ginge, nicht so sehr ums

Geld. Dies sei problematisch weil die Gewerkschaften mit dem tarifierfähigen Thema Gehalt besser umgehen könnten (Z.719ff). Auch V2 benennt, dass das Thema Bezahlung für die Erzieher*innen nicht im Vordergrund gestanden habe. Gehalt sei genannt worden, aber nicht an erster Stelle (V2 Z.661f,262ff). Die Erzieher*innen fühlen sich durchaus ungerecht behandelt, weil sie weniger als TVöD bekommen, allerdings sei das, was sie wirklich ärgere Arbeitsbedingungen, nicht Gehalt (V2 Z.279ff). Hier erscheint also die Leistungsgerechtigkeit angesprochen, die aber nicht dazu geführt habe, dass die Erzieher*innen von sich aus ihr Gehalt als zentrales Thema der Kampagne gesetzt hätten. V5 zieht als Schlussfolgerung aus der nicht zentralen Thematisierung von Gehalt, dass die Erzieher*innen keinen großen Druck gehabt hätten (V5 Z.247f).

Die Wahrnehmung der Hauptamtlichen gilt so uneingeschränkt nicht für alle Erzieher*innen. Einerseits schildern die Erzieher*innen ebenfalls, dass die Gehaltsfrage deutlich von den Hauptamtlichen eingebracht wurde. Auf Seiten der Beschäftigten äußert beispielsweise E2 die Wahrnehmung, dass für ver.di die finanzielle Verbesserung der Erzieher*innen Hauptthema war. Auch wenn E2 das Thema nicht gänzlich falsch findet, seien andere Themen für ihn*sie wichtiger gewesen (Z.801ff). Er*sie zeigt das Gefühl, dass die eigenen Themen eher gegen die Hauptamtlichen durchgesetzt werden mussten. Andererseits thematisiert Alleinerziehende*r E1, insbesondere im Zusammenhang mit dem Leben am Existenzminimum als sein*ihr Kind noch kleiner war, die Gehaltsfrage durchaus.

Die Frage, auf welche Weise und mit wie hoher Priorität die Einkommenssituation der Erzieher*innen für sie ein Thema ist, lässt sich also nicht beantworten ohne die Situation im Reproduktionsbereich mit einzubeziehen. Dies machen die Hauptamtlichen in der Kampagnen-Konzeption aber nicht strukturell, so dass sie hier mögliche Partner*innen für ihr eigenes Themensetting nicht in den Blick bekommen. Stattdessen wird dort wo Gehalt als relevant benannt wird, bei Erzieher*innen, die sich nicht vorstellen können, alleine mit ihrem Gehalt eine Familie zu ernähren, genau dies abgewertet. Das überwiegende Ausblenden der Reproduktions-sphäre führt so dazu, dass die ver.di-Hauptamtlichen das Thema Gehalt, das selbst von ihnen eingebracht wird, nicht weiter verfolgen können. Für die Alleinerziehenden bedeutet dies, dass ihre Lebenssituation in den Kampagnen nicht abgebildet wird.

5.3.4 ZWISCHENFAZIT: AUSSCHLÜSSE ENTLANG DER AXSEN RACE – CLASS – GENDER

Die Ausschlüsse, die in diesem Kapitel aufgezeigt wurden, beziehen sich auf die Gruppen der Alleinerziehenden, der atypisch Beschäftigten sowie auf migrantisierte Beschäftigte. Dabei hängen die Ausschlüsse, mit Ausnahme der ausländischen Beschäftigten, eng an der unzureichenden Thematisierung und Einbeziehung der Reproduktionssphäre in die Konzeption und Durchführung der Kampagnen wie auch der Konzeption der ver.di-Dokumente.

Der Arbeitsbegriff wie er in den Dokumenten konstruiert wird, richtet sich überwiegend an Beschäftigte des NAVs oder zumindest an Personen, bei denen keine privaten Gründe gegen eine Vollzeitbeschäftigung stehen. Insbesondere alleinerziehende Beschäftigte werden in ihrer Lebensrealität nicht wahrgenommen. Dabei ist dies die Gruppe, die das Kernanliegen der Gewerkschaft, für höhere Gehälter zu kämpfen, am meisten auch zu ihrem Thema hat.

Bei den atypisch Beschäftigten findet sich insbesondere in den Dokumenten eine Form der Thematisierung, die sie nicht direkt anspricht, sondern die Existenz atypisch Beschäftigter in Betrieben als Problem stilisiert. Damit formuliert ver.di keine Einladung an die atypisch Beschäftigten, gewerkschaftlich aktiv zu werden und ihre berufliche Situation zu verbessern. Dies wird besonders bei den ungelernten Beschäftigten sichtbar, bei denen das Ersetzen von Fachpersonal als Problem gesehen wird, für die prekäre Situation der Ungelernten selbst aber keine politischen Forderungen formuliert werden.

Im Fall der ausländischen Beschäftigten stellt sich die Situation etwas anders dar. Weder in den Dokumenten noch von Seiten der Hauptamtlichen in den Interviews wird ihre Situation zum Thema gemacht. Von Seiten der Beschäftigten hingegen schon. Hierbei zeigt sich, dass die Äußerungen der Beschäftigten zwischen Abwertung und Solidarität changieren. Hier wäre eine verstärkte Thematisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen ausländischer Beschäftigter durch die Gewerkschaft wünschenswert. Die Forderung nach „Guter Arbeit“ würde sich damit nicht mehr nur auf *weiße* deutsche Beschäftigte beziehen. Ein Engagement in dieser Richtung ist darüber hinaus satzungskonform und kann auf eine grundsätzliche Solidarität bei Beschäftigten aufbauen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Gewerkschaft die Arbeits- und Lebenssituation vor allem von Beschäftigten mit hoher Reproduktionsverantwortung nicht ausreichend mit einbezieht. Dies betrifft die Alleinerziehenden auf Grund ihrer Lebenssituation und viele

atypisch Beschäftigte besonders. Auch ihrer gesellschaftspolitischen Rolle sich gegen Rassismus zu positionieren, wird sie durch das eigene Ausblenden der Kategorie „Race“ nicht gerecht.

5.4 ORGANIZING-KAMPAGNEN ZWISCHEN ERGEBNISOFFENER THEMENFINDUNG UND UNGEHÖRTEN STIMMEN

Dieses Kapitel dreht sich um die Frage, ob speziell in den Organizing-Kampagnen die geschilderten Probleme und Wünsche der Beschäftigten durch die Hauptamtlichen aufgenommen und in gewerkschaftspolitische Forderungen übersetzt werden können. Durch das Forschungsdesign ergibt sich die Möglichkeit in den Organizing-Kampagnen die Aussagen und Positionierungen der ver.di-Hauptamtlichen mit denen der Beschäftigten abzugleichen. Da dies in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* nicht möglich ist, bezieht sich dieses Kapitel ausschließlich auf die untersuchten Organizing-Kampagnen.

Als beschäftigtenorientierte Praxis der Gewerkschaft ist davon auszugehen, dass die Probleme und Wünsche der Beschäftigten über die Hauptamtlichen aufgenommen und in die gewerkschaftlichen Strukturen getragen werden. Hier zeigt sich jedoch, dass dies bei den beiden untersuchten Kampagnen unterschiedlich gut geglückt ist: Während bei Amazon meist die Problemanalysen von Beschäftigten und Hauptamtlichen übereinstimmt, zeigen sich vor allem bei den Erzieher*innen deutliche Differenzen. Dabei beschreibt beispielsweise V3 selbst es als eigenes Ziel in den Kampagnen:

Die Ziele: Also Menschen zu entwickeln dahingehend, und das ist dann wieder deckungsgleich mit dem Organizing-Ansatz, dass die irgendwann mal in der Lage sind ihre Probleme selbstbestimmt und selbstorganisiert anzugehen, also dass die auch in der Lage sind darüber hinaus sich zu organisieren mit anderen. Das war dann ganz klares Ziel (V3 Z.484ff).

Menschen zu befähigen ihre Probleme selbstbestimmt und selbstorganisiert anzugehen benennt V3 nicht nur als persönliches Ziel, sondern auch als Ziel des Organizing-Ansatzes. Diese Befähigung zum selbstbestimmten Handeln in den Kampagnen hängt damit zusammen ob die Probleme zunächst durch die ver.di-Hauptamtliche gehört und als relevant eingestuft werden. Dass dies in der lose personenbezogenen Dienstleistung bei Amazon besser funktioniert hatte als bei der eng personenbezogenen Dienstleistung in den Kitas lässt darauf schließen, dass es für ver.di schwieriger ist dort Angebote an die Beschäftigten zu formulieren.

5.4.1 ARBEITS- UND LEBENSWELT DER ERZIEHER*INNEN

Besonders in der Kampagne „Starke-Kita“ ist es an einigen Stellen nicht gut gelungen den Anliegen der Erzieher*innen in der Gewerkschaft Gehör zu verschaffen. Dies zeigt sich auch darin, dass diese Kampagne von Seiten der Hauptamtlichen insgesamt eher als Misserfolg bewertet wurde (V5, Z.257ff, V1 Z.476ff, V2 Z.969f, V3 Z.77ff). Wobei V2s und V3s Urteile nicht eindeutig negativ ausfallen. V2 bewertet, dass einige Aktionen erfolgreich waren, zumindest für die gegebenen Strukturen. Um aber stabile Strukturen zu schaffen, sei es kein Erfolg gewesen.

Dabei gibt es zwei unterschiedliche Argumentationsstränge für die Frage der gewerkschaftlichen Organisierbarkeit in Kitas. Im einen Argumentationsstrang wird positiv auf die Grundlage kollektiver Prozesse bei den Erzieher*innen verwiesen. Der andere beschreibt Schwierigkeiten in der Organisation der evangelischen Erzieher*innen. Hier wird ihnen unter anderem die Möglichkeit, wie auch die Notwendigkeit für eigene Arbeitsbedingungen zu kämpfen, abgesprochen. So beschreiben V1 wie auch V3, dass die Erzieher*innen nicht für ihre Arbeitsbedingungen kämpften. V1 macht dies daran fest, dass die Erzieher*innen nicht in der Lage seien eigene Probleme zu definieren oder zu sagen was ihnen wichtig sei (V1 Z.651ff). Dies steht in Kontrast mit den von mir geführten Interviews mit den Erzieher*innen. Darin können diese sehr klar beispielsweise konkretisieren, welche Forderungen sie unter dem Wunsch nach mehr Anerkennung verstehen (siehe auch *Kapitel 5.1.2*). V3 beschreibt allgemein Beschäftigte in eng personenbezogenen Dienstleistungen als zu altruistisch für den Kampf um die eigenen Arbeitsbedingungen (V3 Z.115ff). Speziell die Erzieher*innen in evangelischen Kitas beschreibt V3 als stark fixiert auf Arbeitsanweisungen des jeweiligen Pfarrers (V3 Z.109ff) und spekuliert, dass kirchliche Angestellte vielleicht auf einen Erlöser warteten (V3 Z.294ff). Hier bezieht sich V3 auf ein Berufsethos. Er*sie erkennt darin aber keine Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Arbeitskämpfe. Weder V1 noch V3 beziehen hier den Inhalt der Erwerbsarbeit in diesen Berufen ein und sehen daher nicht, dass ein Kampf für Arbeitsbedingungen in diesem Bereich andere Voraussetzungen benötigt als in anderen Sparten (Artus 2010; Becker et al. 2017: 262ff; Birke 2017; trouble everyday collective 2014: 70f). So wird etwa das Einbeziehen der Eltern nicht thematisiert und scheinbar auch nicht in die Kampagnenplanung einbezogen.

Während V1 und V3 eher argumentieren, dass die Erzieher*innen nicht für ihre Belange eintreten würden, spricht V5 ihnen ab, überhaupt Probleme in der Erwerbsarbeit zu haben.

Also wenn ich ganz ketzerisch bin, dann sag ich die evangelischen Erzieherinnen haben gar keine Probleme. Weil sie kriegen eigentlich das was [es] im Öffentlichen Bereich auch gibt (V5 304ff).

V5 macht die Gründe warum die evangelischen Erzieher*innen keine Probleme hätten nicht direkt an ihrem Arbeitsalltag fest, sondern vergleicht ihre Situation mit der anderer Erzieher*innen im öffentlichen Dienst. Dadurch kann V5 aber Probleme, die beide Gruppen der Erzieher*innen haben nicht in den Blick bekommen. Weil V5 die Erzieher*innen in evangelischen Kitas allerdings als ohne gravierende Probleme beschreibt, sei die Grundlage für gewerkschaftliche Organisation schwierig:

Es war eher eine große Überzeugungsarbeit, dass es über gewerkschaftliche Betätigung oder andere Regelungen vielleicht noch besser werden könnte (V5 Z.74f).

Hier schildert V5, dass gewerkschaftliches Engagement bei den Erzieher*innen in evangelischen Kirchen nur aus Überzeugung, nicht aus Notwendigkeit möglich sei. Er*sie reflektiert nicht die ver.di-internen Strukturen, die den kirchlichen Erzieher*innen keine passenden Angebote macht. So gehören sie einem anderen Fachbereich an und sind deswegen bei Streiks im öffentlichen Dienst beispielsweise weder in der Aufstellung der Forderungen noch in Organisation und Durchführung der Streiks direkt beteiligt. Selbst wenn auf Grund des Kirchenrechts Streik in den kirchlichen Kitas schwierig ist, wird durch die gewerkschaftliche Aufteilung der Erzieher*innen in zwei unterschiedlichen Fachbereichen auch ein Austausch und Unterstützung darüber hinaus erschwert.

Entgegen diesem Erzählstrang, gibt es auch die gegenläufige Einschätzung, dass Erzieher*innen durch ihre interaktiven Arbeitsinhalte daran gewöhnt seien kollektiv zu agieren, was eine gute Voraussetzung für gewerkschaftliche Organisation schaffe. Dies vertreten V2 und V3. V3 bewertet es zwar als schwierig eine verlässliche Organisation in dem Bereich aufzubauen, Aktionen anzustoßen sei dagegen leicht. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigten seien sie schnell zu mobilisieren und aktionsbereit (V3 Z.97ff). Er*sie sieht auch ein gewisses Grundverständnis für einander in den Kitas, weswegen es relativ einfach gewesen sei eine angenehme Atmosphäre im Aktiven-Kreis zu schaffen (V3 Z.438ff). Während V3s Einschätzung zwiespältig ist, dass Erzieher*innen einerseits zwar einfach zu mobilisieren seien und eine angenehme Atmosphäre herrsche, bewertet er*sie es andererseits als schwieriger zuverlässige Strukturen mit ihnen aufzubauen. V2 fokussiert dagegen auf die Chancen, die mit dem Erzieher*innenberuf für die gewerkschaftliche Organisation einhergehen:

Die Leute sind kollektive Prozesse gewöhnt als Erzieher. [...] Die arbeiten zusammen, die machen Dienstbesprechung, die legen relativ viel selber fest und da bist du nicht in so ner krass entfremdeten Arbeitsstruktur [...] (V2 Z.205ff)

Die selbständige Arbeitsform der Erzieher*innen schafft für V2 eine positive Grundlage. Dies stellt für ihn*sie eine Keimzelle der Organisierung dar (Z.210ff). Während die anderen ver.di-Hauptamtlichen die Verantwortung für die schwierigen Organisationserfahrungen bei den Erzieher*innen suchen, weist V2 darauf hin, dass durchaus Grundlagen auch für eine gewerkschaftliche Organisierung bestanden hätten. Es ist zu vermuten, dass diese unterschiedlichen Einschätzungen bezüglich der evangelischen Erzieher*innen aus unterschiedlichen Erfahrungen mit der Gruppe resultieren. Während V1, V3 und V5 die Ansprache schwerer fällt, scheint zumindest V2 eine bessere Ebene der Kommunikation gefunden zu haben. Das zeigt sich auch daran, dass V2 im Interview am meisten die Probleme aufgreift, die auch die Erzieher*innen schildern. Ein Beispiel woran man dies zeigen kann, ist die Thematisierung der Aberkennung von Qualifikation der Erzieher*innen. So beschreibt V1:

[...] Ich finde wenn du im Erzieherberuf nur guckst was du siehst [...], dann wird das [...] sehr profan. Also, die spielt jetzt mit nem Kind. Und dann kommste halt auch leicht zu dieser Einschätzung, naja das sind halt so Muttis, das kann ja jeder. [...] Aber diese Langzeitbetrachtung, Entwicklungen, geb ich dem Kind jetzt mal nen bestimmten Spielanreiz weil Motorik oder sonstwas. Ja das sind so Sachen, das siehste dem Arbeiten ja nicht an. Ich finde da ist ne Komplexität hinter der Arbeit, die so nicht sichtbar wird (V1 Z.677ff)

V1 schildert hier Arbeitsinhalte der Erzieher*innen und beschreibt eine versteckte und schwer erkennbare Komplexität des Berufs. Auch wenn V1 sich Mühe zu geben scheint, Vorurteile und Klischees gegenüber dem Beruf zu widerlegen, reproduziert er*sie doch einiges davon. So sind Komplexität und Professionalität nicht das selbe. V1 zielt nicht darauf ab, dass die Erzieher*innen qualifizierte Fachkräfte sind, sondern darauf, dass deren Arbeit unterkomplex erscheint. Die Fachlichkeit, die V1 schildert, die Langzeitbetrachtung der Entwicklung, kontrastiert er*sie mit dem scheinbaren Spielen mit Kindern. Insgesamt gelingt es V1 nicht überzeugend die Professionalität der Erzieher*innen zu greifen. Dagegen schildert V2 die beruflichen Aspekte der Erzieher*innen folgendermaßen:

Es gibt schon auch Leute, [...] wo jede, die sich als Erzieherin begreift aufstöhnt, [die] dann so sehr mit den Kindern spielen und gerne mit Kindern zusammen [sind]. Das ist ok. [...] Aber es ist halt nicht das was unsere Zugpferde gepusht haben. Da ging's eher um ne professionelle Arbeit. Eher auch Bildungskonzepte in der frühkindlichen Pädagogik: was ist da wichtig? Sehr informiert teilweise auch. Bei den Aktiven. Also das ist wichtig, die wollen da richtig was in dem Bereich [...] (V2 Z.773ff)

V2 beschreibt keine Komplexität, die hinter der Arbeit stünde, sondern sieht Bildungskonzepte und frühkindliche Pädagogik als Teil des Berufs. Er*sie differenziert, dass nicht alle Erzieher*innen diese Vorstellung ihres Berufs teilen, dass aber besonders die Gewerkschafts-Aktiven diese Art Anspruch an die Qualität ihrer Arbeit hätten. Hier zeigt sich, dass V2 ein ande-

res Bild des Berufs hat, in dem es nicht um unsichtbare Arbeit geht, sondern um offensichtliche pädagogische Bildungsansätze.

Auf Seiten der Erzieher*innen wird kaum ein übergreifendes Bild des Berufs gezeichnet, wie die Hauptamtlichen dies tun. Es wurde aber durchaus geäußert, dass sich die Erzieher*innen durch die ver.di-Hauptamtliche nicht immer mit ihren Themen durchsetzen konnten. E2 beschreibt, dass das Thema der Arbeitsbedingung, welches von den Erzieher*innen kam, die Themen, welche die ver.di-Hauptamtliche gesetzt hatten, vor allem die Gehaltsfrage, nicht ablösen konnten (E2 802ff). Zumindest seien die Themen Personalschlüssel und Gruppengröße aber gleichwertig aufgenommen worden (E2 Z.814ff). Auch E1 bewertet, dass die eigenen Thema der Arbeitsbedingungen in der Kampagne nicht in seinem*ihrem Sinne besprochen wurden. Er*sie fordert ein, dass ein größerer Schulterschluss mit der Öffentlichkeit für die Relevanz der Themen hätte erreicht werden müssen (E1 Z.84ff). Am Beispiel des Problems, dass Erzieher*innen ihre Vorbereitungszeit oft nicht nehmen können, kritisiert E1, dass dies nur „im Jammerton“ dargestellt worden sei. Er*sie habe aber vermisst, dass darauf hingewiesen würde, dass durch fehlende Vorbereitungszeit keine qualifizierte Arbeit möglich sei, worunter auch Eltern und Kinder zu leiden hätten (E1 Z.95ff). Sowohl auf der inhaltlichen Ebene als auch auf der Ebene des Kampfform, werden die Erzieher*innen durch die Mehrzahl der ver.di-Hauptamtliche nicht ausreichend gesehen.

Eine positive Ausnahme zeigt sich allerdings an der Thematisierung der Personalschlüssels. Alle Erzieher*innen benennen Personalmangel oder einen zu niedrigen Personalschlüssel als Thema. E1 sieht dies im Zusammenhang mit einem Fachkräftemangel (E1 Z.30f, Z.639ff). E2 beschreibt den Personalschlüssel an sich kritisch und stellt die Probleme dar, die durch unzureichende Besetzung bei Urlaubs- und Krankheitstagen entstehen (E2 Z.46ff). Konkret wünscht er*sie sich:

Die Gruppenstärke gehört wirklich drastisch reduziert auf achtzehn Kinder, das wäre optimal; mit zwei vollen Kräften. Das heißt es muss ein Spielraum da sein, dass mehr Leute eingestellt werden als zwei Kräfte pro achtzehn Kinder, damit diese Ausfallzeiten auch abgedeckt werden. Ein großer, guter Betrieb hat das so, die Kindergärten alle nicht. (E2 Z.321ff).

E2 formuliert hier bereits konkrete Ziele. E3 benennt den Personalschlüssel ebenfalls und setzt ihn in Bezug zu integrativen Kindergruppen (E3 Z.161) aber auch unabhängig von Inklusion (E3 Z.159ff, 187ff).

Bei den Hauptamtlichen erkennen ebenfalls V3 und V2 das Thema Personalschlüssel als wichtig. V3 benennt die Unterbesetzung als Thema (V3 Z.934f). Personalschlüssel und Anerkennung sei, unabhängig von der regionalen Einbettung der Kita immer Themen gewesen (V3 Z.993ff). Das Problem mit den Themen sei allerdings, dass man keine Gegner finden könne (V3 Z.965ff). V2 beschreibt es als Aufgabe innerhalb der Strukturen der evangelischen Kirche und des Parlaments zu versuchen die Gehälter zu verbessern und Personalschlüssel zu thematisieren (V2 Z.47ff). V2 beschreibt die Arbeitsbedingungen, auch die Unterbesetzung, als schwierig (V2 Z.704ff). Als allgemeinere Gewerkschaftskritik formuliert V2, dass Beschlüsse in den Kitas umgesetzt werden müssten. Als Beispiel führt V2 an, dass in den Kitas mehr über den Stellenschlüssel geredet werden müsse (V2 Z.1161ff). V2 spricht sich stark gegen eine Stellvertreter*innen-Politik aus, in der die Landesebene der Gewerkschafts-Hauptamtlichen mit der Regierung über Gesetze verhandle. Stattdessen müsse man streiken und Aktionen machen, etwa für eine bessere Personalpolitik. Dies sei aber aufwändig und anstrengend, stattdessen rede man in der Gewerkschaft häufig doch nur über Geld (V2 Z.1165ff).

Während V3 bemerkt, dass es schwierig sei Gegner*innen zu den Forderungen der Erzieher*innen zu finden, fordert V2 eine stärkere Einbeziehung der Erzieher*innen und mehr Aktionen für das Thema des Personalschlüssels auch innerhalb ver.di. Insgesamt wird das Thema des Personalschlüssels aber von den Hauptamtlichen aufgegriffen und als wichtig bewertet.

5.4.2 ARBEITS- UND LEBENSWELT DER AMAZON-BESCHÄFTIGTEN

Anders als bei den Erzieher*innen werden bei Amazon die meisten Themen, die die Beschäftigten nennen auch von den ver.di-Hauptamtlichen thematisiert. Auch scheinen die Hauptamtlichen selbst das Gefühl zu haben, dass die Kommunikation einfacher ist. Das zeigt sich an dem Bild, dass V1 und V3 zur Kommunikationsstruktur und auch bezüglich der Mitgliederwerbung durch Ehrenamtliche schildern. V1 etwa schildert, dass Amazon im Vergleich zu den Kitas „rauer, kürzer“ sei. Dies sei positiv, da man nicht immer so viel abwägen müsse. Das Selbstverständnis der Amazonier*innen sei es offen und direkt heraus zu sein (V1 Z.390ff). Ähnlich schildert auch V3 das Bild der Amazon-Beschäftigten (V3 Z.1239ff). Auch beschreiben beide es bei Amazon einfacher Beschäftigten davon zu überzeugen für ihre Interessen einzutreten:

[...] Der Interessengegensatz ist bei kirchlich Beschäftigten nicht besonders ausgeprägt. Bei Menschen, die im Handel beschäftigt sind, ist es relativ einfach denen klar zu machen, dass sie alle kleine Unternehmer sind und ihren Laden selbst schmeißen müssen. Also keine Ahnung: Steigende Preise und sowas. [...] Das war alles sehr schnell erledigt und bei Kirche war das schon schwierig, [...] da ging's erstmal nicht um Gehalt (V3 Z.709ff)

Hier scheint der Knackpunkt die Wahl der Themen zu sein. V3 schildert, dass es einfacher sei den Amazon-Beschäftigten gesellschaftliche Ungerechtigkeit und ihre Rolle darin zu verdeutlichen. Dies spitzt V3 allerdings auf die Gehaltsfrage zu, was bei den Erzieher*innen kein Thema gewesen sei. Ihre Rolle im Gesellschaftssystem scheint V3 weniger leicht vermittelbar zu finden. Dafür wäre auch eine Analyse seitens der ver.di-Hauptamtlichen nötig, die die Reproduktions-sphäre mit in den Wertschöpfungsprozess einbezieht. Die leichtere Zugänglichkeit der Amazon-Beschäftigten schildert auch V1. Die Mitgliederwerbung durch die Amazon-Beschäftigten beschreibt er*sie als oft nicht lehrbuchmäßig, aber die Art sei gerade heraus und auf einer emotionalen Ebene packend (V1 Z.401ff). Im Vergleich zu den Erzieher*innen scheinen die Hauptamtlichen durch ihre Schilderung der offenen und wenig zurückhaltenden Art der Amazon-Beschäftigten einen besseren Zugang zu diesen gefunden zu haben.

Am Beispiel der Problemanalyse zum Thema Befristung zeigt sich auch, dass in der Amazon-Kampagne der Transfer von Themen gut geklappt hat. V4 (Z.147f) sowie V1 (Z.564) beschreiben, dass unter anderem Befristung ein großes Thema der Amazon-Beschäftigten gewesen sei. Dies spiegelt sich auch in den Interviews mit den Amazon-Beschäftigten wieder. A2 berichtet, dass Befristung ein zentrales Thema für die Aktiven war. Weil damit alle zu kämpfen hatten. (A2 Z.371ff). Er*sie konkretisiert dies und erklärt, dass die Aktiven selbst nicht mehr befristet seien, aber alle Leute kennen, die noch befristete Arbeitsverhältnisse haben. So bewertet er*sie das Thema mit: „Das lag natürlich nah.“ (A2 Z.375). An dieser Stelle wird deutlich, dass das Thema Befristung gut in der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Gewerkschaft funktioniert hat, so dass Erfolge in diesem Bereich sowohl für Hauptamtliche als auch für Beschäftigte zentrale Ergebnisse der Kampagne waren. Im Verlauf der Kampagne konnten auch einige Entfristungen erreicht werden, was sowohl von Hauptamtlichen (V4 Z.113f, V1 Z.443f) als auch von Ehrenamtlichen (A2 Z.253f, A3 Z.401f) als großer Erfolg bewertet wird. Der*die Amazon-Beschäftigte A3 kennzeichnet es sogar als „das Wichtigste“, dass Kolleg*innen entfristet wurden (A3 Z.540f). Gewerkschaftssekretär*in V4 schildert darüber hinaus, dass die Entfristung von Beschäftigten auch für die Gewerkschaft positive Effekte gehabt habe. Dadurch seien einige Aktive weiter beschäftigt worden, die jetzt Funktionen für ver.di erfüllen (V4 Z.113ff). Hier

konnten also sowohl für die gewerkschaftliche Organisation als auch für die Beschäftigten positive Ergebnisse erzielt werden.

5.4.3 ÄHNLICHE THEMEN – UNTERSCHIEDLICHE EINSCHÄTZUNG DURCH DIE VER.DI-HAUPTAMTLICHEN

Bei einigen Themen ist auffällig, dass sich zwar die Herausforderung für die Beschäftigten bei Amazon und in den Kitas ähnlich stellt, die Problematik von den ver.di-Hauptamtlichen aber unterschiedlich bewertet wird. Dies bezieht sich einmal auf die Problematik während der Erwerbsarbeit nicht ungehindert Toiletten aufsuchen zu können und zum anderen auf die Gestaltung des Arbeitsortes. Beides wird im Folgenden vorgestellt.

Restriktiver Zugang zu Toiletten

In beiden Berufen sehen sich Beschäftigte damit konfrontiert während der Arbeitszeit nicht frei Toiletten aufsuchen zu können. Während bei Amazon das Überwachungssystem mittels Handscanner dazu führt, dass die Beschäftigten sich bei den Vorgesetzten abmelden müssen, damit der Scanner keine Inaktivität anzeigt (z.B. A3 Z.336ff, 353ff), kommen die Erzieher*innen in Kollision mit ihrer Aufsichtspflicht, wenn sie alleine in der Gruppe sind und den Raum für Toilettengänge verlassen (z.B. E2 239ff). Man müsse entweder eine*eine Kolleg*in aus einer anderen Gruppe rufen oder die Kinder alleine lassen (E2 Z.252ff). Die Gründe sind also unterschiedlich. Während für die Amazon-Beschäftigten die Überwachung ihres Arbeitstages der Grund für den begrenzten Zugang zur Toilette ist, ist für die Erzieher*innen die zu knappe Personalbemessung hier der ausschlaggebende Faktor. Das Ergebnis ist aber durchaus vergleichbar; es sind jeweils gesonderte Absprachen nötig für Toilettengänge.

Lediglich die Situation bei Amazon findet bei den ver.di-Hauptamtlichen eine Entsprechung. So schildert V3:

Also bei Amazon musst du, wie im Knast, musst du eine Erlaubnis abholen auf's Klo zu gehen. [...] Du kannst auch einfach auf's Klo gehen, aber da du ja ständig über deinen Scanner [überwacht wirst...] [...] Wir haben eine Abmahnung gehabt wegen zweimaliger Inaktivität innerhalb von fünf Minuten. (V3 Z.845ff)

V3 schildert dies empathisch. Der Vergleich mit dem Gefängnis betont die Einschränkung, die sich für die Beschäftigten hieraus ergibt. Der Hinweis auf die Abmahnung bei Inaktivität zeigt

die möglichen Konsequenzen auf. Die Situation der Erzieher*innen bleibt hingegen gänzlich unerwähnt.

Das Toiletten-Beispiel kann stellvertretend für eine insgesamt eher abwertende Bewertung der Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen verstanden werden, wie bereits an einigen Stellen aufgezeigt wurde. Hinzu kommt, dass das Überwachungssystem bei Amazon neu und interessant für die ver.di-Hauptamtlichen war. Dagegen scheint der Alltag der Erzieher*innen, mit Ausnahme von V2, kein besonders großes Interesse bei den Hauptamtlichen geweckt zu haben. So erscheint es als Normalität, dass Erzieher*innen nur nach Absprache zur Toilette gehen können, während die selbe Situation für die Amazon-Beschäftigten skandalisierbar erscheint.

Relevanz des Arbeitsorts

Ein Thema, das von Amazon-Beschäftigten wie auch den Erzieher*innen verhandelt wird, ist die Frage nach Investitionen in den Arbeitsort. Bei beiden Beschäftigtengruppen spielt die Gestaltung des Arbeitsortes eine Rolle, auf die gewerkschaftspolitische Agenda wird dies allerdings nur im Fall der Amazon-Kampagne gesetzt. Dabei besteht ein Zwiespalt, denn von den Erzieher*innen wird dies unter dem Aspekt der Anerkennung verhandelt, allerdings erfolglos, während bei den Amazon-Beschäftigten Anerkennung keine Rolle spielt, dafür konkrete Erfolge verbucht werden können.

Bei den Amazonier*innen ist das größte Thema im Bereich des Arbeitsorts die Wegstrecke von Arbeitsorten zu Pausenräumen. A2 (Z.82ff) sowie A3 (Z.338ff) beschreiben, dass die Wege zwischen Pausenräumen und Arbeitsorten zu lang seien, wodurch die Pausenzeit verknappt würde. A2 (Z.96ff) und A1 (Z.411f) bewerten es als Erfolg der Kampagne, dass ein dezentraler Pausenraum, beziehungsweise eine neue Kantine geschaffen wurde. Dieses Problem wird von den ver.di-Hauptamtlichen gesehen und thematisiert. Auch V4 (Z.160ff) sowie V3 (Z.536ff) bewerten, dass die Schaffung dezentraler Pausenräume ein gewerkschaftlicher Erfolg sei.

Im Bereich der Erzieher*innen können hier keine Erfolge verbucht werden. Überhaupt benennt lediglich V2 das Thema der Kita-Ausstattung kurz (Z.296ff). Dabei ist die Ausstattung der Kitas bei den Erzieher*innen prominentes Thema in Bezug auf den Arbeitsort. Die mangelnde Ausstattung greift für sie mitunter direkt in ihre Arbeitsabläufe ein und ist ein relevanter Punkt in den Interviews. Insbesondere E1 betont:

Meine größte Kritik an der Arbeitssituation ist die schlechte Ausstattung. Also das Haushalten mit wenig Geld und damit ja auch immer wieder mit Renovierung und so beschäftigt zu sein. (E1 Z.33ff)

Neben dem Haushalten mit knappem Budget sind vor allem die fachfremden Tätigkeiten Kritikpunkt. Weil in den Kitas so wenig Geld zur Verfügung steht, müssen die Erzieher*innen selber Renovierungsarbeiten übernehmen. So kritisiert E1 auch an der Organizing-Kampagne und der Gewerkschaft, dass sich an der Ausstattung nichts geändert habe (Z.39ff). Auch E2 wünscht sich, dass für die Kitas „mehr Geld in die Hand [genommen würde] für ne gute Raumausstattung in der man sich wohl fühlt“ (E2; Z.1181ff). E2 begründet konkrete Ausstattungswünsche, wie etwa abgetrennte Bereiche für unterschiedliche Aktivitäten mit fachlichen Notwendigkeiten (E2 Z.1166ff).

Auch für den eigenen Arbeitsschutz spielt die Gestaltung des Arbeitsorts eine Rolle. So führt E2 aus, dass es keine Rückzugsmöglichkeiten in den Pausen gebe, weil der Pausenraum nicht schallisoliert sei, so dass man nicht vom Geräuschpegel abgeschirmt sei (E2 Z.841ff). Darüber hinaus sei in vielen Kitas der Pausenraum gleichzeitig Vorbereitungsraum, weswegen die Erzieher*innen in den Pausen keine Rückzugsmöglichkeiten hätten (E2 Z.829ff). Die Gestaltung der Kita hat also einmal eine fachliche Begründung und liegt zum anderen im Arbeitsschutz begründet. Daher verwundert es nicht, dass E1 dies im Themenfeld der Anerkennung des Berufs verordnet (E1 Z.648ff).

Von Seiten der Hauptamtlichen benennt lediglich V2 das Problem der Raumausstattung in den Kitas, ordnet es allerdings unter einer Sammlung von „Einzelprobleme[n]“ ein (V2 Z.296ff). Der Arbeitsort der Erzieher*innen wird von den Hauptamtlichen ansonsten nur als Hindernis für die Organisation thematisiert. V1 beschreibt, dass es schwieriger sei die Erzieher*innen zu organisieren, weil sie in verschiedenen Gemeinden arbeiteten und auch verschiedene Chefs hätten. V1 findet, dass es deswegen kein Zusammengehörigkeitsgefühl gegeben habe (Z.129ff).

Während das Problem der Pausenwege bei Amazon also Umsetzung durch die Gewerkschaft erfahren hat, verhandelt die Gewerkschaft das Thema des Arbeitsorts der Erzieher*innen nicht. Diese nicht-Thematisierung passiert obwohl im Thema des Arbeitsortes sowohl fachliche, als auch arbeitsschutz- sowie anerkennungsbezogene Argumentationen der Erzieher*innen vorliegen.

5.4.4 LEBENS- UND ARBEITSWELT DER BESCHÄFTIGTEN ZWISCHEN SKANDAL UND NORMALITÄT

In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass die Übersetzung der Belange von Beschäftigten in gewerkschaftspolitische Forderungen bei den Amazon-Beschäftigten besser funktioniert als bei den Erzieher*innen. Der Erzieher*innen-Beruf sowie konkrete Belange werden durch die ver.di Hauptamtlichen tendenziell abgewertet oder nicht zur Kenntnis genommen. Lediglich das Beispiel des Personalschlüssels kann als Gegenbeispiel angeführt werden, bei dem die Erzieher*innen ein Thema setzen können, das auch durch die ver.di-Hauptamtlichen zur Kenntnis genommen wird. Die Amazon-Beschäftigten werden dagegen von den Hauptamtlichen als leichter zugängliche Gruppe beschrieben. Hier kann eine größere Nähe, auch in der Art zu kommunizieren, festgestellt werden.

Besonders deutlich zeigen sich die Unterschiede zwischen der Wahrnehmung der Beschäftigtengruppen dort wo ähnliche Themen der Beschäftigten durch die ver.di-Hauptamtlichen unterschiedlich aufgenommen wurden. Sowohl in der Frage nach freiem Zugang zu Toiletten als auch in der Gestaltung des Arbeitsortes wurden die Erzieher*innen weniger in ihrer Position sowie in ihren Belangen wahrgenommen als die Amazon-Beschäftigten.

5.5 GEWERKSCHAFTLICHE ZIELE ZWISCHEN STATUS QUO UND ZUKUNFTSVISIONEN

In diesem Abschnitt geht es um die Frage, ob die beschäftigtenorientierten Instrumente eine offensive Zielformulierung für gewerkschaftliche Auseinandersetzungen ermöglichen. Es werden dabei sowohl die Organizing-Kampagnen als auch die Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* einbezogen. Ausschlaggebend sind zum einen strukturelle Faktoren, wie die Frage, ob eher konflikt- oder ausgleichsorientiert über Themen verhandelt wird, sowie ob und wie Akteur*innen einbezogen werden. Zum anderen werden auch konkrete Themen, die zum Teil über tarifvertraglich Verhandelbares hinausgehen analysiert. Dies betrifft die Themen Selbstbestimmung und Arbeitszeitverkürzung.

Die Ergebnisse, vor allem die strukturellen Faktoren werden zum Großteil in der explizierenden Inhaltsanalyse erarbeitet. Diese hat einen Schwerpunkt auf dem Dokument „Kodex für Gute Arbeit“ der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*. In diesem werden Kernforderungen festgehalten, die in Betrieben implementiert werden sollen. Daher stellt der Kodex ein wichtiges Dokument meiner Untersuchung dar und wird im Folgenden wiederholt erwähnt.

5.5.1 STRUKTURELLE FAKTOREN FÜR EINE OFFENSIVE ZIELFORMULIERUNG

In den beschäftigtenorientierten Ansätzen ver.di finden sich einige strukturelle Voraussetzungen beziehungsweise Hinderungsgründe für eine offensive Zielformulierung. Vor allem die Frage, ob die Gewerkschaft kämpferisch auftritt oder einen ausgleichenden Weg mit Arbeitgeber*innen sucht, stellt hier einen Faktor dar. Weiter einbezogen wird, wie und ob eine Ansprache der Mitglieder, beziehungsweise Beschäftigten geschieht. Wobei hier festzustellen ist, dass vor allem in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* selten Akteur*innen benannt werden.

Konflikt oder Ausgleich

Gewerkschaften als intermediäre Organisationen beschreibt, wie im Forschungsstand (siehe auch *Kapitel 2.1 Gewerkschaften zwischen Krise und Erneuerung, S.13*) dargestellt, dass Gewerkschaften einen klassenbasierten Doppelcharakter haben und eine Mittlerrolle zwischen Kapital- und Arbeitsinteressen einnehmen (Müller-Jentsch 1982). Dabei weisen Dörre et al. darauf hin, dass dies kein Verzicht der Gewerkschaften auf Konfliktfähigkeit bedeute (Dörre et al. 2016: 145). In den untersuchten gewerkschaftlichen Praxen zeigt sich aber, dass insbesondere in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* oft eher auf einen Interessenausgleich fokussiert, als auf Konflikt. Da dies beinhaltet, dass die Unternehmensinteressen von der Gewerkschaft mitgedacht und bereits in Zielformulierungen einbezogen werden, erschwert dies offensive Ziele zu formulieren. Stattdessen scheint die Gewerkschaft an die Unternehmen zu appellieren. In den Interviews zu den Organizing-Kampagnen wird hingegen konfliktorientiert argumentiert. Arbeitgeber*innen werden, vor allem bei der Amazon-Kampagne, durchaus als Gegner*innen benannt.

Deutlich wird der ausgleichende Charakter der **Dokumente** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* im ersten Teil des „Kodex' Gute Arbeit“. Im zweiten Teil, der sich mit der konkreten Umsetzung befasst, ist dagegen ein kämpferischer Ton zu finden, der sich allerdings lediglich auf die Implementierung des Kodex' in den Unternehmen bezieht, nicht jedoch auf die konkreten Forderungen zu den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Ein Beispiel hierfür findet sich schon in der Beschreibung dessen, was der Kodex leisten will:

Der Kodex Gute Arbeit ist eine Selbstverpflichtung und gibt Orientierung, um auf der Grundlage von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Arbeit so zu gestalten, dass die Unternehmensziele und die Ansprüche der Beschäftigten an gute Arbeit gleichermaßen erreicht werden können. (ver.di 2013d: 1)

An dieser Stelle zeigen sich zwei Motive, die sich an unterschiedlichen Stellen innerhalb des Dokuments wiederholen:

Erstens wird der Eindruck vermittelt, dass die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten grundsätzlich vermittelbar seien, wobei den Belangen der Unternehmen durch Satzstellung und Wortwahl tendenziell der Vorrang gegeben wird. Auch in anderen Beispielen findet sich diese Figur. So sollen auch „[b]etriebliche Erfordernisse und Interessen der Beschäftigten an der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit [...] ausgeglichen“ (ver.di 2013d: 1) werden. Wie mit konträren Interessen umgegangen wird, wird im „Kodex Gute Arbeit“ dagegen nicht ausgeführt. Durch das gesamte Dokument hindurch finden sich mehr oder weniger offensichtliche Gewichtungen, die die betrieblichen Belange vor die der Beschäftigten stellen. So werden die Belange der Unternehmen denen der Beschäftigten in der Satzstellung durchwegs voran gestellt. Zudem werden wertende Vokabeln verwendet. Während dadurch Unternehmensinteressen dringlicher erscheinen, werden Interessen der Beschäftigten abgemildert. Die Interessen der Beschäftigten werden oft negativ formuliert und an vielen Stellen zusätzlich eingeschränkt. So sollen beispielsweise „Befristungen mit Sachgrund auf das Notwendigste beschränkt“ (ver.di 2013d: 1) werden. Da allerdings keine konkreten Fälle für notwendige Befristungen benannt werden, bleibt dies sehr unbestimmt.

Auch in anderen Dokumenten lässt sich eine Tendenz zu Ausgleich statt Konflikt finden. So wird die Berichterstattung als Werbung für gute Arbeitsbedingungen verstanden, nicht als Grundlage für Auseinandersetzungen:

Diese Berichterstattung bildet eine fundierte Basis um repräsentativ, aus Sicht von Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. (Fuchs 2009b: 2)

Ziel der Berichterstattung ist es also Information über die Arbeitsqualität bereitzustellen, sowie für bessere Arbeitsbedingungen zu werben. Damit richtet sich die Berichterstattung eher an Unternehmen, da die Beschäftigten kaum eine Zielgruppe für die Bewerbung ihrer eigenen Belange darstellen.

Der Vorrang der Unternehmensziele zeigt sich auch darin, dass sie teilweise selbst dort angeführt werden, wo es tatsächlich um bessere Arbeitsbedingungen für Beschäftigte geht. Ein Beispiel lautet:

Arbeitshetze und unrealistische Leistungsvorgaben führen in erheblichem Umfang zu Abstrichen bei der Produkt- und Servicequalität. Deshalb: Bessere Arbeitsbedingungen kommen auch Kunden, Kundinnen, Patientinnen, Patienten, Klientinnen, Klienten und den Unternehmen zugute (Arbeit mit Kunden, Patienten, Klienten: 5).

Dass auch die Unternehmen von besseren Arbeitsbedingungen letztlich profitieren, weil die Qualität der Arbeit dadurch steige, verweist auf den ausgleichenden Ansatz des Dokuments. Besonders in eng personenbezogenen Dienstleistungen führen Rationalisierung und Zeitverknappung aber tendenziell zu schlechten Arbeitsbedingungen sowohl für Beschäftigte als auch für die Kundschaft. Daher scheint der Hinweis, dass auch Unternehmen von einer besseren Zeitstruktur für die Beschäftigten profitierten, als Verschleierung eines tatsächlichen Interessenkonflikts. Ähnlich führt auch Bsirske in einem Vorwort aus, dass Wertschätzung auch „ökonomische Effekte hat oder haben soll“, da mehr Wertschätzung „in der Regel auch zu einem Mehr an Wertschöpfung“ führe (ver.di 2014a: 3). Dies geht in eine ähnliche Richtung, da nicht geklärt wird, wie sich ein wirtschaftlicher Gewinn aus Wertschätzung niederschlagen soll.

Es gibt jedoch auch einen gegenläufigen Argumentationsstrang in den Dokumenten. Ein spannendes Beispiel dafür, wie in Dokumenten auch kämpferisch aufgetreten werden kann, findet sich in der Beschreibung eines Projekts in der Postbank. Im Vorwort von Anton Hirtreiter, wird davon gesprochen, dass das Projekte „Gute Arbeit“ in der Filialvertrieb AG zeige, dass Gute Arbeit nur im gemeinsamen Prozess durchgesetzt werden könne (ver.di FB 10 2010: 4). In einem zweiten Vorwort wird seitens des Betriebsrats sogar gelobt, dass durch kreative Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft „vieles auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbar ist, was vorher für utopisch gehalten wurde“ (ver.di FB 10 2010: 5). Auch in einem von Ehrenamtlichen verfassten Dokument wird ein Konflikt klar skizziert, der sich aus der Befragung der Beschäftigten im Handel ergibt, die die tägliche Arbeit als krank machend bezeichnet hatten. Daraus ergibt sich für die ehrenamtlichen Gremien der Schluss: „Während also die Unternehmen in Hamburg jedes Jahr steigende Gewinne einstreichen, sinkt auf Seiten der Beschäftigten die Zahl derjenigen, die von ihrer Arbeit gut leben und auf gute Arbeitsbedingungen schauen können“ (ver.di 2013f: 1). Auch darin zeigt sich eine Konfliktorientierung, die die ungleiche Verteilung von Unternehmensgewinnen und ausbezahlten Gehältern sowie Arbeitsbedingungen kritisiert.

Für die Erklärung der gegenläufigen Narrative ist die Art der Dokumente ausschlaggebend. Die Projektbeschreibung bezieht sich auf ein konkretes Projekt, das unter Einbeziehung der Interessenvertretung und der Beschäftigten durchgeführt wurde (ver.di FB 10 2010). Das andere

Dokument wurde von einem Gremium von Ehrenamtlichen verfasst. Beides sind Dokumente, die nicht nur auf eine Auswertung von Befragungsergebnissen basieren, sondern konkrete gewerkschaftliche Auseinandersetzungen oder gewerkschaftliches Ehrenamt zur Grundlage haben.

Zweitens wird die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte, MAVen) nur schwach in den Dokumenten eingebracht. So beschreibt der erste Absatz des Kodex', dass Unternehmensleitung und Führungskräfte eine besondere Verantwortung tragen, ebenso wie die Interessenvertretungen der Beschäftigten „im Rahmen ihrer Aufgaben“ (ver.di 2013d: 1). Diese Einschränkung spielt die Verantwortung der Interessenvertretungen herunter. Auch Unternehmensleitungen und Führungskräfte haben nicht privat mehr Verantwortung in den Unternehmen, sondern im Rahmen ihrer Aufgaben. Diese Einschränkung wirkt daher überflüssig und schmälert die Rolle der Interessenvertretungen.

Auch an anderen Stellen, an denen inhaltlich ein Hinweis auf betriebliche Mitbestimmungsgremien passend gewesen wäre, wurde dies im Kodex nicht weiter ausgeführt. So geht es an einigen Stellen um „Transparenz und Information“ (ver.di 2013d: 2) bezüglich der Unternehmensziele gegenüber den Beschäftigten. Mitbestimmung oder Interessenvertretung werden hier nicht mit angesprochen. Beschäftigte verbleiben damit in einer informierten aber machtlosen Rolle in den Unternehmen.

Auch in anderen Dokumenten wird die Zuständigkeit der Betriebsräte eingeschränkt, etwa wenn darauf hingewiesen wird, dass nach §77 III BetrVG die Mitbestimmung bei Einkommens-Belangen eingeschränkt ist (ver.di FB 12 2013b; ver.di FB 12 2013a). Im Folgenden wird aufgezählt, was Betriebsräte dennoch tun können, etwa tarifliche Eingruppierung überwachen und dem Einsatz von Leiharbeiter*innen „gewisse Grenzen zu setzen“. Da hier mit einer Einschränkung begonnen wurde und die Handlungsoptionen unbestimmt bleiben, wirken die Betriebsräte auch hier machtlos.

Gegenläufig dazu wird in einigen Dokumenten zwar nicht auf die formalisierte Ebene von Interessenvertretung eingegangen, wohl aber darauf hingewiesen, dass Beschäftigte ihre Interessen auch durchsetzen können müssen. So wird etwa zwischen Wertschätzung und Beteiligung abgewogen. Darin wird festgestellt, dass Wertschätzung der Beschäftigten wichtig sei, jedoch kein Ersatz für Beteiligungs- und Einflussrechte in Sachen Arbeitsbedingung (ver.di 2014a: 6). Auch an anderen Stellen wird mehr Einfluss von Beschäftigten gefordert (ver.di a: 5). Diese beiden Beispiele zeigen, dass in anderen Dokumenten Mitbestimmung durchaus weitergehend

als bloßer Informationsfluss gesehen wird und auch die Ebene von Durchsetzungsmöglichkeiten mit einbezogen wird. Insgesamt wird in den Dokumenten aber wenig auf die Interessenvertretung der Beschäftigten eingegangen. Meist werden Ergebnisse aus den Befragungen ausführlich dargestellt, die politische Übersetzung aber relativ wenig auf Konflikte und Konfliktparteien hin ausgelegt.

Dagegen ist in den **Interviews** mit den ver.di-Hauptamtlichen zu sehen, dass die Rolle von betrieblichen Interessenvertretungen einen höheren Stellenwert hat. Diese größere Konflikt- und Beschäftigtenorientierung zeigt sich zum Teil auch im Selbstbild der ver.di-Hauptamtliche. V2 beschreibt etwa in einer Selbsteinschätzung selbstverständlich konfliktorientiert zu arbeiten (V2 Z.608f). V3 beschreibt sein*ihr Rollenverständnis innerhalb des Amazon-Konflikts auch so, dass der Konflikt zunächst die Beschäftigten betroffen habe und die Handhabung deswegen auch den gewerkschaftlich aktiven Beschäftigten überlassen werden müsse, im Vertrauen darauf, dass sie den Konfliktverlauf im Sinne ver.dis gestalteten (V3 Z.923f). V2 und V3 beziehen hier eine klar konfliktorientierte Position, die aber auch an der Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten orientiert ist.

Zum Thema der Interessenvertretung nähert sich V5 dem Thema ex negativo und kritisiert grundlegend die Situation im öffentlich finanzierten Gesundheitsbereich. Betriebsräte seien wegen der chronischen Unterfinanzierung oft gar nicht in der Lage ihre Rechte durchzusetzen, weil Betriebe teilweise insolvent gehen würden, wenn sie alles finanzieren würden wozu sie rechtlich verpflichtet seien (V5 Z.370ff). Hier bleibt V5 zwar bei der negativen Analyse stehen und knüpft keine konkreten Forderungen daran, dennoch zielt die Kritik auf eine generelle Umorganisation des Gesundheitsbereichs. V2 schildert während der Starke Kita Kampagne ein gutes Verhältnis mit der betrieblichen Interessenvertretung der Kitas, den MAVen gehabt zu haben (V2 Z. 612ff). Auch V4 bewertet für die Amazon-Kampagne, dass einige Erfolge wie beispielsweise Entfristungen, gemeinsam mit dem Betriebsrat erreicht wurden (V4 Z.114ff; Z.287f). Hier scheint ein positiver Bezug auf die Interessenvertretung für die ver.di-Hauptamtlichen wichtig gewesen zu sein.

Auf der anderen Seite scheint, so kann man aus dem Interview mit Amazon-Beschäftigter*m A2 herauslesen, auch der Betriebsrat an Relevanz durch die Kampagne gewonnen zu haben. A2 schildert, dass in der Zeit vor der Amazon-Kampagne der Betriebsrat für die Beschäftigten keine große Rolle gespielt habe (A2 Z.281ff). Sowohl ver.di Mitglieder als auch Gegner*innen nutzten inzwischen aber die Interessenvertretungsstrukturen (A2 Z.394ff). Den Stellenwert, den betrieb-

liche Mitbestimmung für A2 hat, zeigt sich auch in der Utopie-Reflexion. Dort nennt A2 unter anderem den Wunsch in völlig mitbestimmten Strukturen zu arbeiten. Er*sie bewertet, dass auch der Wunsch keine Vorgesetzten zu haben, hinfällig würde, wenn die Mitbestimmung richtig verwirklicht sei (A2 Z.740f).

Bei den Erzieher*innen hingegen werden Mitbestimmungsstrukturen nicht zentral verhandelt. Die Rolle der MAVen bleibt, abgesehen von der generellen Unterstützung der Kampagne, die V2 schildert, unerwähnt. Dies ist möglicher Weise dem fehlenden Erfolg während der Kampagne geschuldet, oder auch der geringeren Einflussmöglichkeiten von MAVen im Gegensatz zu Betriebsräten.

Während in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* also ein eher ausgleichender Ton angeschlagen wird, der die Belange der Unternehmen an einigen Stellen vor die der Beschäftigten stellt, wird in den Interviews klar, dass vor allem in der Organizing-Kampagne bei Amazon durchaus Konflikte gesucht werden. Hierbei spielt die Interessenvertretung, die in den Dokumenten keine starke Position einnimmt, eine zentrale Rolle.

*Abwesende Akteur*innen*

Schwierig für eine offensive gewerkschaftliche Zielformulierung ist auch die Abwesenheit von Akteur*innen in den Dokumenten. Während in den Organizing-Kampagnen die Aktiven, wie auch die Hauptamtlichen als Akteur*innen gewerkschaftlicher Politik auftreten, verschwindet die Akteursperspektive in den **Dokumenten** oft. Insbesondere die Beschäftigten treten dann nur noch als diejenigen auf, die ihre Arbeitsbedingungen bewerten, nicht mehr jedoch als aktiv Handelnde.

Im Kodex, wird in der Aufzählung der Leitlinien für Gute Arbeit meist gänzlich auf Akteur*innen verzichtet. Beispielsweise heißt dort eine Leitlinie: „Sichere und gut bezahlte Arbeit durch [...] Verzicht auf Zwangsteilzeit“ (ver.di 2013d: 4). Hier wird der Verzicht zu einem Faktum, das keiner sichtbaren Akteur*innen bedarf. Auch in anderen Dokumenten zeigt sich die Weiterführung dieser akteurlosen Perspektive, wenn auch nicht ungebrochen. So werden Beschäftigte selten als Handelnde angesprochen, sondern meist als diejenigen, die Belastungssituationen empfinden oder ihre Arbeitsbedingungen bewerten (ver.di 2014a: 3). So treten die Beschäftigten etwa nur in der Rolle der Leidtragenden auf (vgl. ver.di Bundesvorstand 2013)

oder als Auskunftgebende (DGB - Index Gute Arbeit 2013: 2; ver.di 2011d: 2; Schulze 2010: 21f), nicht jedoch als potentiell Handelnde.

Die Beschäftigtenbefragung wird dagegen selbst als ein „Medium der Beteiligung“ (ver.di 2011d: 2) oder „praktizierte Teilhabe“ (Schulze 2010: 22, ver.di 2011d: 2) stilisiert. Dies erscheint schief, weil es das konkrete Machtverhältnis ausblendet: Das Austauschen über und Bewerten von Arbeitsbedingungen durch Beschäftigte führt noch nicht zur Veränderung von Missständen. An dieser Stelle werden, um die Relevanz der Beschäftigtenbefragung zu unterstreichen die tatsächliche Organisations- und Handlungsebene ausgeblendet, so dass sich das Bild ergibt, dass allein durch die Arbeitsberichterstattung bessere Arbeitsbedingungen geschaffen würden.

Entgegen dieser Figur nutzen die ehrenamtlich Aktiven die Beschäftigtenbefragung als Gradmesser dafür, ob die Interessen der Beschäftigten während einer Tarifrunde bedient wurden. Es heißt in einem Dokument, das von einem Ehrenamtsgremium der Gewerkschaft formuliert wurde:

Dennoch zeigt unsere Befragung zur Guten Arbeit und insbesondere der von uns gewählte Weg der Beteiligungsorientierung, dass wir unsere Gewerkschaftsarbeit wieder stärker an den Interessen der Beschäftigten ausgerichtet haben. (ver.di 2013f: 3)

Die Befragung zur Guten Arbeit wird hier nicht als Selbstzweck oder selbst als Medium der Teilhabe verstanden, sondern als Bewertungsmaßstab für konkrete Aktionen und Streikaktivitäten. Hier zeigt sich eine unterschiedliche Interpretation in ehrenamtsnahen und ehrenamtsfernen Dokumenten.

Die fehlenden Akteur*innen spiegeln sich darüber hinaus grammatikalisch in der häufigen Verwendung von Passivkonstruktionen. Beispielsweise heißt es im Kodex Gute Arbeit: „Jedes Arbeitsverhältnis wird mit einer Probezeit unbefristet abgeschlossen“ (S.1) oder „die geltenden Tarifverträge kommen zur Anwendung“ (S.1). Durch solche Formulierungen wird verschleiert in wessen Zuständigkeit Arbeitsverhältnisse oder die Anwendung von Tarifverträgen fällt. Auch in anderen Dokumenten finden sich ähnliche Konstruktionen, wie: „Nötig dafür sind die Stärkung des Tarifsystems und eine Ausweitung der Vorsorgeangebote durch die Arbeitgeber“ (DGB - Index Gute Arbeit 2013: 2).

Dort wo sich Akteur*innen finden, handelt es sich meist um die Unternehmen oder die Gewerkschaft selbst. So werden etwa in einem Dokument, welches interaktive Arbeit themati-

siert, klar die Dienstleistungsunternehmen als die Handelnden benannt, die „die entscheidenden Bedingungen“ setzen (ver.di 2011b: 4). Auch ver.di wird benannt, wenn hervorgehoben wird, dass sie „die Anstrengungen deutlich verstärkt [hat], das Thema Arbeitsgestaltung in den Betrieben auf die Tagesordnung zu setzen“ (ver.di 2011b: 5). Ebenso in einer Untersuchung zur Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern, in der beschrieben wird, dass Krankenhäuser ihr Personal verschleifen würden. Während ver.di als Akteurin vorgestellt wird, die eine Kampagne gestartet hat und einfordert, dass es den Beschäftigten besser gehe (ver.di 2011g: 5). Wenn auch hier Akteur*innen auftauchen, fehlt doch die Perspektive der Beschäftigten als Handelnde.

Eine konkrete Ansprache von mobilisierbaren Beschäftigten findet sich lediglich in in einem Dokument, in dem es heißt:

Alle, die nicht mehr daran glauben, dass es andere schon richten werden, sind herzlich aufgerufen, sich zusammen mit ver.di – der Pflegegewerkschaft – stark zu machen für eine bessere Bezahlung und für mehr Personal. Wer sich täglich rund um die Uhr um andere kümmert, darf sich jetzt endlich auch mal um die eigenen Interessen kümmern. (ver.di 2013c: 2)

Dies ist ein starkes Gegenbeispiel zu den ansonsten recht passiven Formulierungen der Dokumente, da es ein Aufruf an die Beschäftigten ist, für ihre eigenen Belange aktiv zu werden auch über die Teilnahme an den Befragungen hinaus. Es bleibt allerdings die Ausnahme.

Vor allem, dass die Beschäftigten in den Dokumenten nicht in die Position potentiell Handelnder gehoben werden, lässt es schwierig erscheinen, dass sie durch solche gewerkschaftliche Ansprache aktivierbar würden. Sie verbleiben dagegen in der Rolle von Auskunftgeber*innen für die Gewerkschaft und werden überwiegend nicht als aktivierbare Personen angesprochen. Dies wird verstärkt durch die Argumentation, dass die Beschäftigtenbefragung selbst ein Mittel der Teilhabe für die Beschäftigten darstelle.

5.5.2 OFFENSIVE THEMENSETZUNG

Während sich auf einer strukturellen Textebene bei den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* eine Tendenz findet, konfliktscheu und fern von Akteur*innen zu argumentieren, finden sich an anderen Stellen einige Themen, die auf offensive Zielformulierungen verweisen.

Freiräume in der Arbeit beziehungsweise selbstbestimmt zu arbeiten ist in den Debatten um Subjektivierung der Arbeit als ambivalent erschienen. Einerseits wird durch die Verlagerung von Risiken, von der Ebene der Unternehmen hin zu den Beschäftigten, Druck an diese weitergegeben, andererseits beinhaltet die Sehnsucht nach Selbstbestimmung emanzipatorische Potentiale (siehe auch *Kapitel 2.2.2*).

In den **Dokumenten** der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird dieser Themenstrang meist in Hinblick auf Selbständigkeit und Kreativität im Arbeitsinhalt aufgeführt⁴⁴. Dies gilt vor allem dann, wenn die Themen positiv durch Beschäftigte bewertet werden. So wird im Projekt der Postbank Filialvertriebs festgestellt, dass die meisten Beschäftigten mit ihrer Arbeitsaufgabe zufrieden seien und diese als selbstständig durchführbar wahrnahmen (ver.di FB 10 2010: 8). Auch in anderen Dokumenten wird der Faktor der Kreativität, neben anderen, als überwiegend positiv dargestellt (Fuchs 2009b: 6, Fuchs 2009a: 6, ver.di 2011a: 13). Selbständigkeit in der Ausgestaltung der Arbeitsinhalte und Raum für Kreativität wird hier als positiver Aspekt einiger Berufe verhandelt.

Der positiven Bewertung kreativer Arbeitsinhalte steht eine Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen entgegen. So wird darauf hingewiesen, dass es in Bibliotheken mit hoher befristeter Beschäftigung auch um die Dimension der Kreativität schlechter bestellt sei (ver.di 2011a: 16). In diesem Zusammenhang ergibt sich das Bild, dass kreative oder selbständige Arbeit als Ziel hinter unbefristeten Arbeitsverträgen zurücktritt, weil ein Zusammenhang suggeriert wird. Dennoch ist es, als eine Begründung dafür warum befristete Arbeitsverhältnisse zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen, durchaus relevant. Als eigenständige Forderung oder als gewerkschaftliches Ziel werden Selbständigkeit und Kreativität allerdings in den Dokumenten nicht verhandelt.

In den **Interviews** finden sich Aspekte zu diesem Themenbereich in den Interviews mit den Hauptamtlichen sowie mit den Beschäftigten. So beschreibt V1 faktische Freiräume bei Amazon,

⁴⁴ 2016/17 hat ver.di eine Sonderauswertung zu Arbeitszeit und Belastung durchgeführt. Da die zugehörigen Dokumente nach meinem Erhebungszeitpunkt veröffentlicht wurden, wurden sie nicht mit in die Analyse einbezogen. Es lässt sich allerdings feststellen, dass darin einerseits ein umfassenderes Bild von Einfluss auf Arbeitszeit und Vereinbarung verschiedener anderer Lebensbereiche finden lässt. So wird nicht nur auf „Beruf und Familie“ in den Fragen abgezielt, sondern auch danach gefragt, ob der Freundeskreis vernachlässigt würde. Andererseits werden aber hier keine offensiveren Ziele als in den untersuchten Dokumenten formuliert. Die Forderungen beziehen sich auf Work-Life-Balance, verlässliche Erholungszeiten, Zeitsouveränität für die Beschäftigten und Erfassung von geleisteten Arbeitszeiten (ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit 2016b, 2017)

die sich genau auf Grund des ansonsten sehr strikten Überwachungsregimes dort ergäben. Amazon sei selbst mit dem eigenen System überfordert, so dass trotz der Überwachung teilweise Beschäftigte mit hohen unentschuldigten Fehlzeiten weiter arbeiteten, weil sie im System „durchgerutscht“ seien (V1 Z.789ff). Amazons Überforderung das eigene System aufrecht zu erhalten, führt hier zu Freiräumen für Beschäftigte.

Im Bereich der Kitas bewerten die ver.di-Hauptamtlichen V1, V3 und V2 den Beruf recht unterschiedlich. V1 beschreibt, dass die Vorgesetzten in der Kita wenig Ahnung von der Arbeit hätten, woraus sich viele Freiheiten für die Erzieher*innen ergäben (V1 Z.343ff). Ähnlich beschreibt V3, dass die Arbeit in Kitas selbstbestimmter sei als bei Amazon, da man sich dort nicht darüber unterhalten müsse, ob man einen Handlauf anfassen müsse oder nicht (V3 Z.738ff). V2 sieht hingegen auch Fremdbestimmung im Bereich der Kitas (V2 Z.699ff). Er*sie elaboriert dies in Hinblick auf den Stress in dem Beruf so wie das Aufeinanderangewiesensein bei Unterbesetzung (V2 Z.704ff). Während V1 und V3 also auf einer arbeitsinhaltlichen Ebene diskutieren und den Beruf der Erzieher*innen dem der Amazon-Beschäftigten gegenüber stellen, bezieht V2 die Fremdbestimmung auf äußere Umstände der Arbeitsorganisation, die Stress und Fremdbestimmtheit bedeuteten. Beide Perspektiven können daher zutreffen: Es gibt weniger formalisierte Sicherheitsvorschriften in den Kitas, dafür ergibt sich aus der angespannten Situation auf einer anderen Ebene Druck.

Besonders interessant ist hier die Utopie-Reflexion, in der die Themen Freiheit und Selbstbestimmung für die Hauptamtlichen wie auch Beschäftigte eine Rolle spielen. Zum einen wird auf eine zeitliche Selbstbestimmung Wert gelegt. So betonen Hauptamtliche insbesondere die Zeitsouveränität (V5 Z.361f, 370f, 373f; V3 Z.1264ff). In Verknüpfung mit der arbeitsinhaltlichen Ebene wünscht V3 sich die Entscheidung mit welchen Inhalten man sich an einem Tag beschäftigen wolle, oder ob man eine kreative Pause brauche (V3 Z.1264ff). V1 nimmt hier eine interessante Position ein. Einerseits legt er*sie Wert darauf, dass man im möglichsten Maß selbstbestimmt arbeiten solle. Gleichzeitig solle es eine klare Arbeitszeiterfassung geben, damit niemand umsonst arbeite (V1 Z.985ff). V1 stellt hier eine selbstbestimmte Ebene des Arbeitsinhalts einer formalisierten Zeiterfassung gegenüber. Für stark selbstständige Tätigkeiten sieht V1 darüber hinaus Leistungsdruck als positiv an, da er motivierend wirken könne (V1 Z.995ff). Ohne den Aspekt der Selbstständigkeit sei dieser Druck aber schwierig (V1 Z.998ff). Selbstständigkeit hat für V1 also auch eine leistungsbezogene Komponente. Ähnlich und doch mit einer anderen Stoßrichtung beschreibt V2 seinen*ihren utopischen Ansatz. Darin müsse man sich

selbst verwirklichen können (V2 Z.1190f). Auch hier spielt Selbständigkeit und das Einbringen von eigenen Fähigkeiten eine große Rolle. Der Fokus liegt aber eher auf Selbstbestimmung und Selbstentwicklung der Beschäftigten als auf Leistungsdruck.

Der Aspekt keine Vorgesetzten zu haben, benennt V4. Er*sie beschreibt richtig gute Arbeit als möglichst selbstbestimmt und ohne einen Vorgesetzten zu arbeiten, der*die immer sagt was man zu tun habe (V4 Z.346ff). Daher müsse Erwerbsarbeit „natürlich möglichst selbstbestimmt“ (V4 Z.347) sein.

In der Utopie-Reflexion der Erzieher*innen bilden sich Freiräume an einer besseren Arbeitsstruktur und vor allem an Ermessensspielräumen ab. So wünscht sich E1 ein größeres Budget um leichter finanzielle Entscheidungen im Arbeitskontext treffen zu können. Außerdem wünscht sich E1 mehr Solidarität und weniger Kontrolle etwa durch Dokumentationen (E1 Z.648ff). E2 dagegen benennt eine Personaldecke, die ermöglicht Ausflüge immer mit zwei Aufsichtspersonen machen zu können als utopischen Wunsch (E2 Z.1196ff). Auch dies kann als ein größerer Freiraum in der Arbeitsgestaltung verstanden werden, da eine zweite Aufsichtsperson die Anstrengung reduzieren würde und so vielfältigere Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung bestehen würden. E3 wünscht sich mehr Selbstverantwortung für die Beschäftigten (E3 Z.473).

Die Erzieher*innen spiegeln hier sowohl die Perspektiven von V1 und V3 als auch von V2 wider: Einerseits werden die Kontrollmechanismen durch die Dokumentationen sowie die Unfreiheit durch zu knappe Budgets, aber auch durch die Aufsichtspflicht, zu wenig Personal sowie selbständige Arbeitseinteilung bei zu vielen Aufgaben, kritisiert. Andererseits werden Wünsche geschildert die für die Erzieher*innen mehr Freiräume bedeuten, so wie mehr Solidarität. Gleichzeitig werden diese Themen der Erzieher*innen in der Kampagne nicht zentral aufgegriffen und auch nicht als Feld für gewerkschaftliche Intervention verstanden. Die Perspektiven werden zwar übernommen, vor allem aber in der positiven Beschreibung von Freiräumen, nicht als konkrete Forderungen.

Anders sieht es im Fall von Amazon aus, da hier, wie bereits gezeigt die Aufnahme der Themen der Beschäftigten durch die ver.di-Hauptamtlichen besser funktioniert (siehe auch *Kapitel 5.4.2*). In der Utopie-Reflexion wird in den Interviews mit den Amazon-Beschäftigten auch Zeitsouveränität benannt. So wünscht A2 sich Arbeits- und Pausenzeit selbst einteilen zu können (A2 Z.737f). A1 wünscht sich weniger Kontrollen (A1 Z.560f) sowie die Möglichkeit sich gegenseitig zu unterstützen (A1 Z.562f). A1 benennt hier einen solidarischen Aspekt der

Selbstbestimmung. Dahinter steht der Wunsch die Freiheit zu haben, auf schwächere Beschäftigte Rücksicht nehmen zu können.

Freiräume spielen also in der ein oder anderen Spielart sowohl für Beschäftigte als auch für ver.di-Hauptamtliche eine Rolle in der Frage danach, was für sie im Idealfall gute Arbeit wäre. Wobei die konkrete Ausgestaltung der Wünsche sich sehr an den in der Arbeitsrealität vorgefundenen Mängel der einzelnen Beschäftigtengruppen orientiert. Wobei für die Beschäftigten der Wunsch nach Solidarität und weniger Kontrollen als vereinigendes Thema betrachtet werden kann.

Arbeitszeitverkürzung

Eine Forderung in der Gestaltung von Erwerbsarbeit, die vor allem auch im Kontext feministischer Arbeitsforschung relevant ist, ist die Arbeitszeitverkürzung (vgl. Haug 2009; Kurz-Scherf 1994b; Massarrat 2010). Diese lässt sich in eine wissenschaftliche Debatte um die Freiheit von und Freiheit in der Arbeit einordnen. Dies sind zwei Aspekte mit unterschiedlichen Implikationen (vgl. Gorz 1994; Kambartel 1993). Freiheit in der Arbeit zielt auf Selbstverwirklichungspotentiale, während die Debatte um Arbeitszeitverkürzung in den Bereich der Freiheit von der Arbeit fällt. Wenn Freiheit von der Arbeit gefordert wird, kann es dabei selbstverständlich nicht um eine allgemeine Abschaffung von Arbeit an sich gehen, da reproduktive wie erwerbsförmige Arbeit menschliches Leben sichert. Kambartel unterscheidet hier, dass es eine Befreiung von Arbeit geben müsse, sofern mit Arbeit hier „unnötige[...] Mühe und unerträgliche[...] zeitliche[...] Beschränkung der Lebenspraxis durch Arbeit [...]“ (Kambartel 1993: 245) gemeint ist. Ähnlich konzipiert auch Frigga Haug eine utopische Gesellschaftsvorstellung, in der das Leben in die vier gleichberechtigten Teile von Erwerbs-, Reproduktionsarbeit, Engagement und Muse aufgeteilt wird (Haug 2009).

Was Mühe ist, wäre zu definieren. Unnötig können allerdings Tätigkeiten durch technischen Fortschritt und gesteigerte Produktivität werden. Dies dient dem Soziologen Georg Vobruba als Grundlage für seine Gedanken: Produktivitätsanstieg ließe sich auf zwei Ebenen nutzen: Als Output, der ermöglicht mehr zu produzieren, indem Konsum- oder Investitionsgüter produziert werden oder als Input auf der Seite der Beschäftigten. Das bedeutet, dass die selbe Menge an Gütern mit weniger Arbeitseinsatz realisierbar sei. Der Arbeitseinsatz könne entweder auf Seite der Arbeitsdichte oder auf derjenigen der Arbeitszeit reduziert werden (Vobruba 2007: 12f). Der

gesellschaftliche Anstieg an Produktivität könnte also unter anderem für eine allgemeine Reduktion von Erwerbsarbeitszeit oder zu einer Reduktion des Arbeitsdrucks darin genutzt werden. Die Arbeitszeitverkürzung an sich erscheint auch bei Gorz als Mittel der Wahl um gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen. Dabei ist Gorz' Gesellschaftsvorstellung klar umrissen: „Das Konzept einer Gesellschaft der befreiten Zeit, in der alle Arbeit finden, aber immer weniger ökonomisch zweckbestimmt arbeiten müssen“ (Gorz 1994: 313f).

Bietet der Produktivitätsanstieg die gesellschaftliche Voraussetzung für eine Verkürzung der allgemeinen Arbeitszeit, muss über die individuelle Voraussetzung für Beschäftigte nachgedacht werden. Weit gefasst, beinhaltet eine Debatte über die Entkopplung sozialer Integration und Erwerbsarbeit auch Teilhabeaspekte, wie einem weithin zugänglichen Angebot an Bildung sowie sozialer, kultureller und politischer Betätigung, aber auch die ökonomische Entkopplung von Lebensunterhalt und Erwerbsarbeit (Scheele 2009b: 192). Hier kommen Debatten um die Entkopplung von Erwerbsarbeit und Einkommen ins Spiel, die zumeist mit einem (bedingungslosen) Grundeinkommen hantieren. Vobruba etwa koppelt die Debatte um eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, die er als schwierig durchzusetzen und von Arbeitgeberseite instrumentalisierbar befürchtet, mit der Einführung eines Bedingungslosen Grundeinkommens. Durch das Grundeinkommen würde die existenzielle Angewiesenheit auf Erwerbsarbeit verringert, wodurch die Arbeitszeitverkürzung leichter durchgesetzt werden könne (Vobruba 2007: 103f). Andererseits birgt die Debatte um ein Grundeinkommen, sofern die Höhe nicht bedarfsdeckend kalkuliert wird, die Gefahr, dass dadurch Sozialsysteme abgebaut werden und ein Niedriglohnsektor subventioniert wird.

Selbst wenn Erwerbsarbeit durch Produktivitätsanstieg reduzierbar wird und eine einkommensunabhängige ökonomische Absicherung gegeben wäre, gibt es noch einen weiteren Punkt, der beachtet werden muss. Erwerbsarbeit ist ein zentrales gesellschaftliches Integrationsmedium. Mit Erwerbsarbeit ist vielfach Teilhabe an gesellschaftlichen Austauschprozessen und oftmals auch Zugänge zu politischem und zivilgesellschaftlichem Engagement verbunden (Kurz-Scherf 1994b: 56; Scheele 2009b: 182). Neben der ökonomischen Absicherung, spielt hier vor allem der gesellschaftliche Status eine Rolle. Daher geht die Debatte um die Freiheit von Arbeit mit einer Debatte um ein Recht auf Arbeit einher. Während Kambartel auf Grund des Potentials zur Selbstverwirklichung für ein Recht auf Arbeit argumentiert (vgl. Kambartel 1993: 248), weist etwa Kurz-Scherf darauf hin, dass es sich dabei um eine zwiespältige Forderung handelt. Denn ein solches Recht auf Arbeit würde nur dann nicht zu einem Zwang zur Arbeit, wenn es einher

ginge mit der Freiheit nicht arbeiten zu müssen, wenn man nicht möchte (Kurz-Scherf 1994b: 58). Dieses Recht auf Arbeit ist also voraussetzungsvoll, weil es beinhaltet, dass auch Personen, die keiner Arbeit nachgehen sozial abgesichert sein müssen und ihr Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe gleichberechtigt gewährleistet wird.

Die wissenschaftliche Debatte um Arbeitszeitverkürzung bewegt sich also im Spannungsfeld zwischen ökonomischer Absicherung, sozialer Teilhabe und einem Recht auf Arbeit. Vor allem auch in feministischen Debatten wird darüber hinaus darauf hingewiesen, dass mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche sowie eine neue Verteilung von Reproduktionsarbeit einfacher gelingen könne (vgl. Haug 2009). Im Material der beschäftigtenorientierten Praxen von ver.di wird dies ebenfalls thematisiert.

In den **Dokumenten** kommt Arbeitszeitverkürzung vor allem unter dem Aspekt konkreter Krisenmaßnahmen aus der Finanz- und Wirtschaftskrise vor, sowie unter dem bereits diskutierten Aspekt der Wunscharbeitszeit vor (siehe *Kapitel 5.1.6*). Insgesamt nimmt das Thema aber keinen zentralen Stellenwert ein. Dies lässt sich dadurch erklären, dass das Moment der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme gegen die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise insbesondere in industriellen Wirtschaftszweigen als Mittel des Krisenmanagements eingesetzt wurde. Diese Zweige haben auch mehr von den konjunkturpolitischen Maßnahmen der damaligen Bundesregierung profitiert (Holst/Matuschek 2011; Scheele 2009a). Im Bereich der Dienstleistungsbranchen waren hier vor allem der Bereich der Banken und Finanzdienstleistung betroffen. In den Dokumenten wird daher ein Schwerpunkt hierauf gelegt. So wird die Finanz- und Wirtschaftskrise in ihren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen dargestellt (ver.di 2010: 18f). Dabei wird kritisiert, dass Arbeitszeitverkürzung keine Rolle wie in anderen Branchen gespielt habe. Es könne im Gegenteil festgestellt werden, dass im Bereich der Finanzdienstleistung in Betrieben, die von krisenbedingten Veränderungen betroffen seien, Beschäftigte durchschnittlich eine Stunde mehr in der Woche arbeiteten als nicht-betroffene Beschäftigte (ver.di 2010: 19). Hieran kann eine Orientierung an dem Krisenmanagement der industriellen Zweige festgestellt werden. Kurzarbeit, wie sie vor allem in der Automobilbranche als Mittel angewandt wird, um Arbeitsplätze zu erhalten wird hier als positive Vorlage genommen.

In den **Interviews** ist das Bild differenzierter. V5 stellt Arbeitszeitverkürzung quasi als individuelles Krisenmanagement gegen zu hohen Druck in der Erwerbsarbeit, vor allem im Bereich der Pflegebeschäftigten, vor:

Die Leute sind in meinem Bereich dermaßen den betrieblichen Anforderungen unterworfen, dass die Kapriolen veranstalten, sich mit Teilzeit und sonst was Freiräume erkaufen, die dann aber auch nicht lange halten. (V5 Z.358ff)

V5 sieht die individuelle Arbeitszeitverkürzung also als ein Mittel sich den zu hohen betrieblichen Anforderungen zu entziehen, bewertet dies aber nicht als erfolgversprechend. Er*sie thematisiert Arbeitszeitverkürzung allerdings auch nicht in einer allgemeinen Perspektive.

Anders findet sich das Thema in den Utopie-Reflexionen. Hier werden von ver.di-Hauptamtlichem*r V2 sowie von Amazon-Beschäftigten*r A2 allgemeine Arbeitszeitverkürzung benannt. V2 begründet den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung damit, dass sie ungleich verteilt sei:

Also Erstens: Es müsste weniger sein. Es ist absolut irre, diese Gesellschaft, dass die eine Hälfte sich tot arbeitet und [...] relativ viele Leute gar nicht wirken können und da auch die Befriedigung nicht haben, die das hat [...] Und die anderen einfach zu nix anderem mehr kommen. Also es wirklich irre. Also absolut: Arbeitszeitverkürzung muss her. Und zwar flächendeckend. Und zwar nicht auf 30 sondern eigentlich, find ich, auf 25 oder 20 Stunden. (V2 Z.1190ff)

Dabei koppelt V2 Arbeitsbelastung, Teilhabe und Arbeitszeit. V2 knüpft hier an die Debatte um Teilhabe und soziale Absicherung an. Eine gerechtere Verteilung würde weniger Stress für diejenigen bedeuten, die aktuell viel arbeiten und eine größere Chance zur Teilhabe für die bislang Ausgeschlossenen. Auch der*die Amazon-Beschäftigte A2 wünscht sich eine radikale Arbeitszeitverkürzung und hat eine ähnliche Vorstellung bezüglich der Höhe der Arbeitszeit:

Ich würde sagen: Vier Stunden arbeiten würden reichen. Bei doppeltem Lohn. Ne, also wie gesagt, der Lohn spielt im Grunde keine Rolle, solange vernünftiges Leben gesichert ist. (A2 Z.751ff)

Vier Stunden Arbeitstage und existenzsicherndes Gehalt scheinen utopische Vorstellungen von A2 und V2 zu sein.

Abgemilderter kommt die Forderung auch bei Erzieher*in E3 vor. Er*sie geht nicht direkt auf Arbeitszeitverkürzung ein, wünscht sich aber unter anderem eine ausgeglichene Work-Life-Balance für alle (E3 Z.573f). Ebenfalls thematisiert E3, dass Arbeitszeit für verschiedene Lebensphasen angepasst werden müsse (E3 Z.435ff). E1 bewertet hingegen, dass eine kürzere Arbeitszeit nicht wirklich helfen würde seinen*ihrer Arbeitsdruck zu vermindern (E1 Z.543ff). Dies ist damit zu erklären, dass E1 die Gründe für den Arbeitsdruck in der eigenen Verantwortung sieht, nicht in den Arbeitsstrukturen.

Im Bereich der Arbeitszeitverkürzung lässt sich zeigen, dass dies in der Vorstellung „richtig guter Erwerbsarbeit“ von einigen Beschäftigten wie auch Hauptamtlichen angesprochen wird, dass aber vor allem für E1, für den*die sich die Einkommensfrage als sehr relevant gestellt hatte, das Thema sehr deutlich nur ohne finanzielle Einbußen diskutierbar erscheint. Dass das Thema einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung überhaupt in den Interviews vorkommt, zeigt, dass es in den Kampagnen durchaus die Möglichkeit gibt auch offensive Ziele zu formulieren. In den Interviews werden diese hauptsächlich unter dem Vorzeichen der Utopie diskutiert und zum Teil recht ausführlich beschrieben und im gesellschaftlichen Kontext verankert.

5.5.3 ZIELE ZWISCHEN STATUS QUO UND OFFENSIVEN WÜNSCHEN

Während die Dokumente eher Strukturen offenbaren, die eine offensive Zielformulierung behindern, enthalten die Interviews vor allem unter den Themen Selbstbestimmung und Arbeitszeitverkürzung durchaus Themen, die offensive Ziele darstellen. In den Dokumenten wird vor allem durch eine eher ausgleichsorientierte Rhetorik sowie durch das Ausblenden der Beschäftigten als handelnde Akteur*innen eine Orientierung auf den Ist-Zustand vorgegeben. In den Organizing-Kampagnen hingegen wird ein kämpferischer Ton gefunden, vor allem in der Amazon-Kampagne. Darüber hinaus benennen Hauptamtliche wie Beschäftigte konkrete Ziele, die sich nicht direkt realistisch im Rahmen von Tarifverhandlungen übersetzen lassen.

5.6 DER ARBEITSBEGRIFF IN VER.DIS BESCHÄFTIGTENORIENTIERTEN INSTRUMENTEN ZWISCHEN THEMENVIELFALT UND ANDROZENTRISCHER FOKUSSIERUNG

In der Untersuchung der beschäftigtenorientierten Instrumente von ver.di zeigt sich, dass in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wie auch in den Organizing-Kampagnen eine Vielfalt an unterschiedlichen Themen diskutiert wird. Durch einen starken Fokus auf die Erwerbssphäre, ergeben sich allerdings auch einige thematische Verengungen. Der Arbeitsbegriff der in diesen beschäftigtenorientierten Instrumenten konstruiert wird, orientiert sich so trotz der Themenvielfalt sehr am NAV, was einige Ausschlüsse und Verkürzungen mit sich bringt.

In Kapitel 5.1 wurden verschiedene Thematisierungen in Bezug auf Arbeit in beiden Instrumenten untersucht. In den Dokumenten wie auch den Interviews werden Aspekte wie die gesellschaftliche Bedeutung von (Erwerbs)arbeit, Anerkennung, soziale Interaktionen Arbeitszeit

und soziale sowie finanzielle Absicherung durch Erwerbsarbeit thematisiert. Diese Themen weisen über eine bloße Analyse des NAVs hinaus. Die Art der Thematisierung hingegen konträrkt dies zum Teil. So wird die Frage, ob Beschäftigte bis zur Rente ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können seltener auf den Aspekt des Gesundheitserhalts zugespitzt, als auf den Aspekt der zukünftigen Arbeitsfähigkeit. Auch wird die Frage nach Gehalt in den Dokumenten vornehmlich unter dem Aspekt der Leistungsgerechtigkeit thematisiert. Dadurch verschiebt sich die Frage nach Arbeitsentgelten auf eine Werte-Ebene, in der aber nicht mehr gesellschaftliche Relevanz von Erwerbsarbeit in der Dienstleistungsbranche thematisiert wird, sondern die Gewerkschaft ein Leistungsäquivalent für die Beschäftigten fordert. Auch in den Interviews finden sich verschiedene Themenkomplexe. So zeigt sich etwa in der Thematisierung von interessanten Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit, dass dies nicht gleichbedeutend mit der persönlich empfundenen gesellschaftlichen Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe sein muss. Dieses Thema spielt in den Interviews von Erzieher*innen wie auch von Amazonier*innen eine Rolle. Letztere bangen durch zunehmende Vereinfachung um körperliche und geistige Gesundheit und wünschen sich deswegen etwa in Arbeitsabläufen rotieren zu können. Die Frage nach gesellschaftlicher Relevanz wird davon abgekoppelt und nicht über die Arbeitsinhalte vermittelt, sondern als Forderung an Amazon als wirtschaftsmächtigen Akteur. Amazon solle gesellschaftliche Verantwortung in der Region des Standortes übernehmen. Bei den Erzieher*innen dagegen laufen gesellschaftliche Relevanz und persönliche Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit in eins mit den Schilderungen interessante Tätigkeiten auszuüben. Für sie hängt der Arbeitsinhalt, mit dem Wechselspiel von gesellschaftlichen Strukturen und täglicher Arbeit mit den Kindern zusammen. Hieraus schöpfen die Erzieher*innen auch viele ihrer politischen Forderungen.

Verschiedene Themen werden hier einbezogen und Anschlussmöglichkeiten für einen erweiterten Arbeitsbegriff offenbar. Seitens der Gewerkschaft wird dies aber nicht aufgegriffen. Dies bezieht sich vor allem auf die Thematisierung der Reproduktionsarbeit, wie es im *Kapitel 5.2* ausgeführt wurde. Bezüglich der Thematisierung von Teilzeit werden zwei widersprüchlichen Argumentationslogiken verfolgt. Teilzeitarbeit gilt ver.di auf der einen Seite als Vereinbarkeits-Instrument für Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, vor allem für Frauen*. Ver.di sieht also, dass unter den Bedingungen des NAVs eine generelle Vereinbarkeit von regulärer Vollzeiterwerbstätigkeit und privat geleiteter Reproduktionsarbeit nicht gewährleistet ist. Auf der anderen Seite wird in den Dokumenten aber auf eine Prekarisierungsgefahr hingewiesen, die mit Teilzeitbeschäftigung einher geht, da diese nicht ausreichend gesellschaftlich abgesichert ist. Anstatt aber eine Kritik des NAVs zu formulieren, kommt ver.di aus dieser zweiten Logik zu der Forderung

einer Einschränkung der Teilzeitarbeit. Diese widersprüchlich Thematisierung von Teilzeitarbeit ergibt für Beschäftigte mit starker Reproduktionsverantwortung eine Zwickmühle: Sie können entweder einer bedarfssichernden Erwerbsarbeit in Vollzeit nachgehen, zahlen dafür aber den Preis einer zeitlichen Unmöglichkeit von Vereinbarung ihrer Lebenssphären. Oder sie können sich für nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit entscheiden, die dafür die Möglichkeit der zeitlichen Vereinbarung mit Reproduktionsarbeit enthält. Eine gewerkschaftspolitische Strategie, diese Zwickmühle aufzulösen, lässt sich in den Dokumenten nicht finden.

Aus der Fixierung auf die Erwerbssphäre und implizit auf das NAV darin können in der Ansprache ver.di Ausschlüsse für verschiedene Personengruppen von der gewerkschaftlichen Ansprache ermittelt werden. Diese betreffen vor allem Personengruppen, die sich auf den Achsen Race, Class und Gender ansiedeln, vor allem atypisch Beschäftigte, Alleinerziehende sowie migrantisierte Menschen. Diese Gruppen werden in unterschiedlicher Weise in Dokumenten so wie Organizing-Kampagnen marginalisiert. Atypische Beschäftigte werden in den Dokumenten als Problemfälle für die regulär Beschäftigten konstruiert, Angebote, die sich explizit an atypische Beschäftigte richten, kommen hingegen nicht vor. Auch in den Interviews gibt es eine ungleiche Bewertung dessen, was „Gute Arbeit“ für ungelernte oder qualifizierte Beschäftigte sein kann. Alleinerziehende werden in Dokumenten wie Interviews zu großen Teilen ausgeblendet. Insbesondere in den Interviews zeigt sich aber, dass vor allem die Alleinerziehenden ein großes Interesse an der Thematisierung der Gehaltsfrage haben, was die ver.di-Hauptamtlichen als ein Kernthema betrachten, das sie selbst in die Kampagnen eingebracht hatten. Durch das Ausblenden der Lebensrealität der Beschäftigten haben die ver.di-Hauptamtlichen hier die Chance vergeben ihre eigenen Themen besser zu implementieren.

Des weiteren konnte gezeigt werden, dass die Frage nach zugeschriebenen Ethnizitäten und daraus resultierenden Ausschlüssen in den Dokumenten sowie den Interviews mit den Hauptamtlichen nicht analysiert wird. In den Interviews mit den Beschäftigten zeigt sich dagegen, dass die Thematisierung zwischen Abwertung, etwa bei den ausländischen Fachkräften in den Kitas und Solidarität, wie im Fall der ausländischen Leiharbeiter*innen bei Amazon changiert. Auch hier verpasst ver.di ein anschlussfähiges Thema aufzugreifen.

Um die Frage zu beantworten, ob in den Organizing-Kampagnen die Beschäftigtengruppen mit ihren Themen und Problemen in gleicher Weise bei den Hauptamtlichen Gehör finden konnten (siehe *Kapitel 5.4*), wurden die Interviews von ver.di-Hauptamtlichen und den Beschäftigten kontrastiert. Während sich im Fall der Amazon-Kampagne die Dimensionen von Arbeit für die

ver.di-Hauptamtlichen als übersichtlich und gut getrennt darstellen, kann die Lebenswelt der Erzieher*innen nicht gut von den Hauptamtlichen abgebildet werden. Wohl auch hieraus resultiert, dass es den Erzieher*innen deutlich schwerer fällt ihre Themen in der Kampagne zu platzieren. Dies zeigt sich am deutlichsten daran, dass die ver.di-Hauptamtlichen auch Themen unterschiedlich wahrnehmen, die von Erzieher*innen und Amazonier*innen in ähnlicher Weise artikuliert werden.

In *Kapitel 5.5* wurde der forschungsleitenden Frage nachgegangen, ob in den beschäftigtenorientierten Instrumenten ver.di's Räume eröffnet werden, um offensive Ziele zu formulieren. Schon weil die Vielfalt der angesprochenen Themen eine Fixierung auf das NAV zeigen, kann davon ausgegangen werden, dass dies nur in Ausnahmefällen gelingt. Hier zeigt sich jedoch eine Verschärfung in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* gegenüber der Thematisierung in den Organizing-Kampagnen. Vor allem in den Dokumenten wird wenig konfliktaffin argumentiert. Darüber hinaus kommen Beschäftigte nicht in der Rolle von aktiv Agierenden vor, sondern verbleiben in einer passiven Rolle von Auskunftgeber*innen. Dagegen zeigen sich die Organizing-Kampagnen kämpferischer, insbesondere bei den Themen Selbstbestimmung sowie Arbeitszeitverkürzung.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass trotz einer Vielfältigkeit in den Themen um den Begriff der Arbeit in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wie auch in den Interviews mit den ver.di-Hauptamtlichen, eine Fixierung auf die Sphäre der Erwerbsarbeit und des NAVs bestehen bleibt. Daraus ergeben sich Ausschlüsse, die entlang der Kategorien Race, Class und Gender beschrieben werden können. Im Fall der Organizing-Kampagnen kann gezeigt werden, dass die Themen der Amazon-Beschäftigten deutlich besser von den ver.di-Hauptamtlichen reproduziert werden, während die Situation der Erzieher*innen lediglich von V2 an einigen Stellen gut gefasst wird. Insbesondere die Einbettung des Erzieher*innen-Berufs in eine gesellschaftliche geschlechterkonnotierten Arbeitsteilung wird von den ver.di-Hauptamtlichen nicht analysiert. Dadurch können Themen durch die Gewerkschaft nicht reflektiert werden, wie etwa das Mobilisierungspotential und die Ansprache-Themen mit der Einbindung in die Reproduktionssphäre für einige Beschäftigtengruppen zusammenhängen. Dabei zeigt sich in beiden Kampagnen, dass die Lebensumstände der Beschäftigten jenseits ihrer Erwerbsarbeit großen Einfluss darauf haben, was Beschäftigte von ihrer Erwerbsarbeit erwarteten und welchen Zwängen sie unterliegen.

Insgesamt eignet sich die Leitidee der Soziabilität gut als Instrument, um verschiedene Facetten von Arbeit zu greifen und miteinander in Beziehung zu setzen. Beispielsweise in den Interviews mit den Beschäftigten und in Kontrastierung mit den Interviews der ver.di-Hauptamtlichen konnte damit ein umfassendes Bild der Wechselwirkungen verschiedener Lebensbereiche gut analysiert werden. Insbesondere das Einbeziehen der Reproduktionssphäre in die Analyse kann im Bereich der Kampagne „Starke Kita“ aufzeigen, warum an einigen Stellen die Übertragung der Probleme der Erzieher*innen in gewerkschaftliche Strategien und Forderungen schwierig ist.

Im Folgenden wird nun noch einmal der Forschungsansatz reflektiert und in abschließende Betrachtungen der angestellten Studie einbezogen. Dabei werden sowohl Empfehlungen für den Forschungsbereich als auch für die gewerkschaftliche Praxis formuliert.

6. CARE-ARBEIT ALS ERWERBSARBEIT – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR VER.DI UND DIE WISSENSCHAFTLICHE DEBATTE UM ARBEIT

In den beschäftigtenorientierten Instrumenten der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fallen einige Leerstellen in der gewerkschaftlichen Betrachtung von Arbeit auf. Insbesondere beziehen die Dokumente sowie die hauptamtlichen Interviewpartner*innen die Reproduktionssphäre sowie die Charakteristika von eng personenbezogener Dienstleistung nur ungenügend in ihre Analyse ein. So werden etwa Themen, die vor allem Frauen* betreffen, weniger in den Blick genommen, etwa wenn es um den Zugang zu Erwerbsarbeit nach Geschlecht geht. Besonders gravierend zeigt sich dies in der Thematisierung von Teilzeitarbeit. Hier gibt es kein Konzept für eine sozial abgesicherte Form von Erwerbsarbeit, die auch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen ermöglichen würde. Von den Ausschlüssen, die ver.di derart konstruiert, sind vor allem Personen betroffen, die entlang der Achsen Race, Class und Gender auch ansonsten von gesellschaftlichen Ausschlüssen betroffen sind. Frauen*, migrantisierte Menschen und Beschäftigte in atypischen Berufen können dadurch von ver.di auch nicht passgenau angesprochen werden.

Dies ist auf mehreren Ebenen problematisch. Zum einen handelt es sich bei vielen Dienstleistungen um weiblich* konnotierte Berufe, in denen eine gezielte Ansprache von Frauen* nötig wäre. Zum anderen werden auch mögliche thematische Überschneidungen nicht berücksichtigt. So konnte gezeigt werden, dass in der *Starke-Kita-Kampagne* die Gehaltsfrage stark von den ver.di-Hauptamtlichen thematisiert wurde. Seitens der Beschäftigten war Gehalt aber vor allem bei den Alleinerziehenden ein relevantes Thema. Da deren Lebensbedingungen jenseits der Erwerbsarbeit aber nicht mit einbezogen wurden, konnten die Hauptamtlichen hier nicht die Beschäftigtengruppe identifizieren, die das stärkste Interesse an diesem Thema gehabt hat.

Um diese Ergebnisse herauszuarbeiten, hat sich vor allem die Leitidee der Soziabilität als nützlich erwiesen. Mit dem Kodiersystem, das mit Hilfe der Dimensionen der Soziabilität entwickelt wurde, kann Arbeit in vielen Facetten geschlechtergerecht beleuchtet werden. Dieses bezieht nicht nur die Erwerbssphäre mit ein, sondern auch Lebensbedingungen, Reproduktionsaufgaben und andere Lebensbereiche.

Die Kontrastierung verschiedener Soziabilitätsdimensionen liefert in der Untersuchung neue Ergebnisse. Beispielsweise zeigt sich hier in Bezug auf den Stellenwert des Gehalts in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit*, dass es eine Verschiebung weg von der externen Dimension des bedarfssichernden Gehalts hin zu der internen Dimension der leistungsgerechten Entlohnung gibt. Der Schwerpunkt in den Dokumenten liegt zumeist auf dem Aspekt der Leistungsgerechtigkeit. Dadurch bewegt sich die Debatte um gerechte Entgelte aber auf einer Ebene, die die Lebensumstände der Beschäftigten nicht einbezieht, sondern lediglich deren Arbeitsleistung in Verhältnis zu ihrem Einkommen setzt. Nur wer aber frei von Reproduktionsarbeit ist, kann uneingeschränkt an der Leistungserbringung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu den Bedingungen des NAVs teilnehmen. Für einen feministischen Ansatz ist dies unbefriedigend, da das Prekaritätsrisiko nicht ohne die Einbeziehung der Lebensumstände der betroffenen Menschen bewertet werden kann. Verbleibt aber die Debatte um Gehalt innerhalb von *ver.di* auf einer internen Ebene, wird genau dies ausgeblendet. Die Beschäftigten erscheinen so als autonome Einheiten, nicht als soziale Wesen, die sich ein gemeinsames Prekärsein, wie Lorey es beschrieben hat, teilen.

Bei der Betrachtung der Organizing-Kampagnen liefert insbesondere die interne Dimension spannende Ergebnisse. So kann, in Kombination mit der gesellschaftlich-politischen Dimension gezeigt werden, dass beispielsweise der *Arbeitsinhalt* für die Erzieher*innen einen anderen Stellenwert hat als für die Amazon-Beschäftigten. Sie leiten daraus überwiegend ihre arbeitspolitischen Forderungen ab. So ergibt sich die zentrale Forderung nach einem besseren Stellenschlüssel und kleineren Kinder-Gruppen vor allem aus der Qualität der Beziehungsarbeit zu den Kindern und erst in zweiter Linie aus den körperlichen Belastungen, denen die Erzieher*innen ausgesetzt sind. Deswegen können auch die Forderungen der Erzieher*innen nicht ohne die Einbeziehung des Arbeitsinhalts sowie der gesellschaftspolitischen Relevanz des Berufs verstanden werden. Bei den Amazon-Beschäftigten spielt der Arbeitsinhalt hingegen keine Rolle für arbeitspolitische Forderungen. Diese werden aus den Arbeitsbedingungen selbst generiert, wie etwa die Forderung nach weniger Kontrolle, die aus dem Überwachungs- und Leistungssystem Amazon entspringt. Im Fall der *Starke-Kita-Kampagne* scheint ein höheres Abstraktionsniveau für die *ver.di*-Hauptamtlichen nötig zu sein.

Dass die Erzieher*innen und die Amazon-Beschäftigten ihre Forderungen auf unterschiedlichen Ebenen begründen, liegt auch in den Berufsfeldern selbst begründet. Dazu wurde die Unterscheidung innerhalb des Felds der personenbezogenen Dienstleistungen von eng und lose

personenbezogenen Dienstleistungen entwickelt (vgl. auch *Kapitel 2.2.1*). Die Idee, dass sich die Unterschiede vor allem an der Ausgestaltung des Personenbezugs festmachen lassen, wurden abgeleitet aus feministischen Ansätzen, die einen Schwerpunkt auf beruflich organisierte Care-Arbeit legen. Diese beziehen sich überwiegend auf eng personenbezogene Dienstleistungen, sie treffen beispielsweise auf die Arbeit bei Amazon aber kaum zu. Die Arbeit der Erzieher*innen weist hingegen als eng personenbezogene Dienstleistung große Anteile von Care-Arbeit auf. Hier muss auch das Machtgefälle von Beschäftigten zu Sorge-Empfangenden, welches eine besondere Sorgfaltspflicht in der Erwerbsarbeit nötig macht, einbezogen werden. Dies hat, wie die Generierung der Forderungen im Fall der *Starke-Kita-Kampagne* gezeigt hat, auch Auswirkungen auf die Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Ansprache. Die analytische Unterscheidung von engem und losem Personenbezug ist also relevant für das Verständnis der Forschungsergebnisse. Darüber hinaus kann es als analytische Unterscheidung für ver.di genutzt werden, um ein besseres Verständnis der Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zu generieren.

Für eine weitere Arbeit mit dem Konzept, wäre allerdings eine feinere Ausgestaltung nötig. So stellen enger und loser Personenbezug ein Kontinuum dar, in dem sich verschiedene Dienstleistungsbranchen unterschiedlich einordnen lassen. Beispielsweise stellt der Bibliothekarsberuf eine Mischform dar, da darin ein engerer Kund*innenkontakt besteht als etwa bei Amazon, die Hierarchie zwischen Kund*innen und Beschäftigten allerdings deutlich weniger ausgeprägt ist als bei den Erzieher*innen.

Das differenzierte Konzept der Prekarität und des positiven Bezugs auf ein menschliches Prekärsein, wie Lorey und Butler es entworfen haben, bietet eine gute Grundlage für die Forschung. Nicht menschliche Autonomie, sondern im Gegenteil das Angewiesensein von Menschen aufeinander als Ausgangspunkt der Untersuchung zu wählen, ist besonders in Berufen, die einen engen Personenbezug aufweisen, naheliegend. Weil damit aber die Auswirkungen von ökonomisch-prekärer Lagen nicht hinreichend in die Betrachtung einbezogen werden können, hat sich dieser Ansatz nicht als alleine ausreichend für eine weitere konzeptionelle Betrachtung erwiesen.

Arbeit, wie sie in der feministischen Arbeitswissenschaft verhandelt wird, ist durchaus kompatibel mit den Arbeitsbedingungen und den Problemlagen, denen sich Beschäftigte im Dienstleistungsbereich konfrontiert sehen. Auch Forschung im Bereich der Gewerkschaft profitiert durch den explizit feministischen Ansatz. Erst dadurch werden einige Leerstellen in der

gewerkschaftlichen Konzeption beschäftigtenorientierter Instrumente sichtbar. Insbesondere der fehlende Bezug zur Reproduktionssphäre auf einer konzeptionell-analytischen Ebene wird hier evident. Auch die unterschiedlichen Herausforderungen für verschiedene Branchen können mit dem feministischen Fokus und dem Herausarbeiten der verschiedenen Entwicklungslinien in der Dienstleistungsbranche aufgegriffen werden.

Der Forschungshorizont dieser Arbeit bringt aber auch verschiedene eigene Leerstellen mit sich von denen zwei an dieser Stelle näher beleuchtet werden sollen. Eine Leerstelle ergibt sich in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand, die beschäftigtenorientierten Instrumente von ver.di. Das Forschungsdesign lässt einen direkten Abgleich zwischen den geschilderten Lebensrealitäten der Beschäftigten und der ver.di Hauptamtlichen zu. Das Einbeziehen der Dokumente der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* ermöglicht zusätzlich auch einen branchenübergreifenden Blick. Jedoch verbleibt die Perspektive dadurch sehr betriebsnah beziehungsweise regional. Konkrete Umsetzungen, etwa in Tarifregelwerke oder Gewerkschaftstagesbeschlüsse werden nicht mit einbezogen. Dadurch kann zwar gezeigt werden, wie bereits in den offenen und an der Lebenswelt der Beschäftigten orientierten Instrumenten eine Zuspitzung auf Themen erfolgt, die für die Gewerkschaft scheinbar leichter handhabbar sind. Wie der weitere Weg durch die gewerkschaftlichen Institutionen aussieht, bleibt hingegen im Dunkeln. Ob sich die Ausblendung von Reproduktionsarbeit und der Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungsarbeit auch in anderen Bereichen der ver.di finden lassen, erscheint angesichts meiner Ergebnisse wahrscheinlich, bleibt aber zu diesem Zeitpunkt spekulativ.

Die andere Leerstelle entsteht durch die primäre Fokussierung auf Geschlecht als Ungleichheitskategorie. Hier reproduziert meine Studie die Ausblendungen der gewerkschaftlichen Praxis bezüglich anderer Ungleichheitskategorien an einigen Stellen. Dadurch, dass beispielsweise in der *Amazon-Kampagne* durch ver.di kein Schwerpunkt auf die Situation der ausländischen Leiharbeiter*innen gelegt wurde, konnte auch keine gewerkschaftlich aktive Person aus der Gruppe der ausländischen Leiharbeiter*innen interviewt werden. Zudem hätte, um diese Gruppe mit einzubeziehen, ein engerer zeitlicher Bezug zur Kampagne bestehen müssen, da sie nur saisonal, vor allem für das Weihnachtsgeschäft eingesetzt wurden. Auch kann durch das Forschungsdesign nicht auf mögliche rassistische Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten eingegangen werden. Weil die Gesamtgruppe der möglichen Interviewpartner*innen sehr klein und überwiegend weiß und deutsch war, hätte dies nicht mehr mit der Anonymisierung der Interviews vereinbart werden können. So wird die Situation migrantisierter Menschen und ausländischer

Beschäftigter lediglich vermittelt über andere Stimmen in die Untersuchung einbezogen. In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* wird die Dimension Race nicht angesprochen, so dass hier eine Auswertung nicht möglich war. Vor allem Race spielt aber in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung eine zentrale Rolle. So wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass mit einer zunehmenden Einbindung *weißer* deutscher Frauen* in den Erwerbsarbeitsmarkt, Reproduktionsarbeit zunehmend durch migrantisierte Frauen* verrichtet wird (vgl. u.a. Rostock 2007). Die Perspektive migrantisierter Menschen, insbesondere migrantisierter Frauen* wäre ein wichtiges Forschungsfeld für zukünftige Untersuchungen im gewerkschaftlichen Bereich.

Auch andere Ungleichheitskategorien bleiben hier unbearbeitet. So ist die Verhandlung von Erwerbslosen im gewerkschaftlichen Kontext weiterhin unterbelichtet. Auch wie sich Behinderung zu Erwerbsarbeit und gesellschaftlicher Teilhabe, aber auch gewerkschaftlichem Engagement verhält, konnte in dieser Studie nicht behandelt werden. Sinnvoll wäre eine intersektionale Analyse gewerkschaftlicher Ansprachekonzepte, die auch Mehrfachdiskriminierungen in den Blick nehmen kann. Dies wäre auch vor dem Hintergrund einer Entwicklung inklusivere Ansprachekonzepte ein für ver.di gewinnbringender Bereich.

7. FAZIT UND AUSBLICK

Das Anliegen meiner Studie war es den Arbeitsbegriff in ver.di's beschäftigtenorientierten Instrumenten aus einer feministischen Perspektive zu untersuchen. Arbeit betrachte ich dabei als Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Durch die Wahl der Ebene von gewerkschaftlichen Kampagnen und Auswertungen von Beschäftigtenbefragungen wurde dabei ein besonderer Schwerpunkt auf die gewerkschaftliche Basis gelegt. Hier, so war die Ausgangsvermutung, lässt sich am ehesten ein Wandel im Arbeitsbegriff der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di finden, da der Arbeitsbegriff, wie er hier entworfen wird, noch nicht durch weitere gewerkschaftliche Institutionen und Verhandlungen zugeschnitten wurde.

Meine Forschungsperspektive ist eine feministische, die Arbeit nicht mit Erwerbsarbeit gleichsetzt. Stattdessen wird auch Reproduktionsarbeit als gesellschaftlich notwendige Arbeit mit in die Betrachtung einbezogen. Weibliche* und weiblich* konnotierte Lebenszusammenhänge verstehe ich als gleichwertig zu männlichen* und männlich* konnotierten Lebenszusammenhängen. Darüber hinaus folge ich einem Verständnis von menschlichem Leben als auf einander bezogen und von einander abhängig. Dadurch ergibt sich auch ein Schwerpunkt auf Care-Arbeit. In vielen Dienstleistungsbranchen sowie in der privaten Reproduktionsarbeit geschieht Sorge um und für Menschen, einmal im familiären Kontext und einmal im Kontext von Erwerbsarbeit. Mit Loreys Konzept des Prekärseins und der Leitidee der Soziabilität, mit der dieser Grundgedanke auf die (Erwerbs)Arbeit übertragen werden kann, wurde die Untersuchung gerahmt. Die Reflexion dieser Herangehensweise findet sich in Kapitel 6.

Zu den wichtigsten Ergebnissen zählt, dass Reproduktionsarbeit sowohl in den Organizing-Kampagnen, als auch in den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* nicht ausreichend analytisch-strukturell einbezogen wird. In den Dokumenten spiegelt sich dies in der Konstruktion eines Teilzeitparadoxes wider. Teilzeit wird wahlweise als gutes Instrument für die Vereinbarung von Familie und Beruf dargestellt oder als problematisches Arbeitszeitkonstrukt, das eine schlechtere soziale Absicherung sowie das Risiko von Altersarmut in sich birgt. Weil aber die Reproduktionssphäre nicht durchgehend mitgedacht wird, bleiben diese widersprüchlichen Interpretationen von Teilzeitarbeit unaufgelöst nebeneinander stehen. Für Beschäftigte, die

ein hohes Maß an Reproduktionsarbeit verrichten sollen, was ganz überwiegend Frauen* betrifft, stellt sich die Situation deswegen als Zwickmühle dar: Sie können entweder Vollzeitenerwerbsarbeit anstreben, müssen dafür aber auf eine gute Vereinbarkeit von Reproduktionsanforderungen und Erwerbsarbeit verzichten. Das bedeutet, dass sie hohe Vereinbarungsleistungen erbringen müssen und widersprüchliche Logiken aus verschiedenen Lebensbereichen vereinbaren müssen. Sie können aber auch in Teilzeit arbeiten und nehmen dafür das Risiko einer unzureichenden sozialen Absicherung, insbesondere im Alter, in Kauf. Ver.di hat hier keinerlei Angebote für die Beschäftigten formuliert, genauso wenig wie gewerkschaftspolitische Forderungen dazu, wie diese Zwickmühle für die Beschäftigten gelöst werden könnte.

Auch die ver.di-Hauptamtlichen aus den Organizing-Kampagnen hatten keine Ansprachekonzepte, die sich vor allem an Beschäftigte mit hohen Reproduktionsanforderungen gerichtet hätten. Stattdessen wurde durch die ver.di-Hauptamtlichen sowohl bei den Erzieher*innen, als auch bei den Amazon-Beschäftigten das Bild einer intakten Kleinfamilie zugrunde gelegt. Während sich in Bezug auf Amazon-Beschäftigte mit der Feststellung begnügt wurde, dass auf Grund der Schichtarbeit wohl jemand anderes die Reproduktionsarbeiten übernehmen müsse, wurde bei den Erzieher*innen der Verweis getätigt, dass ihr Gehalt nur deswegen als nicht ausreichend beschrieben würde, weil sie noch keine*n Partner*in hätten, mit dem*der Kosten geteilt werden könnten. Dies steht im Widerspruch zu den Lebensrealitäten, wie sie die Beschäftigten geschildert haben. Insbesondere die alleinerziehenden Interviewpartner*innen schilderten massive Vereinbarungsleistungen, teilweise zu hohen persönlichen Kosten.

Ein weiterer zentraler Befund aus der Untersuchung der Organizing-Kampagnen ist, dass einige Themen durch Amazon-Beschäftigte wie auch Erzieher*innen angesprochen wurden, wobei meist die Perspektive der Amazon-Beschäftigten stärker Eingang in die Schilderungen der ver.di-Hauptamtlichen gefunden hat. So zeigt sich, dass Anerkennung sowohl von den Erzieher*innen als auch von den Amazon-Beschäftigten verhandelt wurde. Während die Erzieher*innen auf eine gesellschaftliche Ebene der Anerkennung ihrer Erwerbsarbeit abzielen, schildern die Amazon-Beschäftigten ein Anerkennungssystem, das rein innerhalb der Erwerbsarbeitsphäre funktioniert. Auch hier scheint für die ver.di-Hauptamtlichen das Anerkennungssystem innerhalb Amazons besser greifbar als die Debatte um gesellschaftliche Anerkennung des Erzieher*innen-Berufs. Für letztere sind mit der Auseinandersetzung um Anerkennung aber auch arbeitspolitische Forderungen verknüpft, so beispielsweise, dass die evangelischen Kitas besser finanziert werden müssen, um qualitativ hochwertige Arbeit zu

ermöglichen. Hier zeigt sich, dass es im Bereich der Kitas, als eng personenbezogene Dienstleistung, nötig ist, nicht nur die Ebene der Arbeitsbedingungen zu betrachten, sondern auch die gesellschaftspolitische Ebene mit einzubeziehen, um Forderungen zu generieren.

Hier ist meine These, dass es für die ver.di-Hauptamtlichen mitunter deswegen schwieriger war auf die Herausforderungen und Probleme der Erzieher*innen einzugehen, weil sie die unterschiedlichen Charakteristika von eng und lose personenbezogenen Dienstleistungen nicht ausreichend in die Konzeptionierung der Kampagnen mit einbezogen haben. Daher erscheinen einige Verhalte im Falle der Erzieher*innen als reguläre Arbeitsbedingungen, die bei Amazon skandalisiert werden. Ein Beispiel dafür ist der beschränkte Zugang zu Toiletten, der sich bei den Erzieher*innen aus der zu dünnen Personaldecke in Kombination mit der Aufsichtspflicht ergibt. Bei Amazon auf der anderen Seite erscheint die Tatsache, nur beschränkten Zugang zu Toiletten zu haben, deswegen bemerkenswerter, weil sie aus dem Überwachungssystem entspringt, das sehr typisch für Amazon ist. Hieraus ergibt sich eine ungleiche Bewertung der Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen und der Beschäftigten bei Amazon durch die ver.di-Hauptamtlichen. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Lebenswelt der Erzieher*innen deutlich schlechter Eingang in die Gewerkschaft gefunden hat, als die Lebenswelt der Amazon-Beschäftigten.

In den Dokumenten der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* werden sehr verschiedene Themen behandelt, die auch jenseits der Erwerbssphäre liegen. So wurde die Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten aufgegriffen und zum Teil sogar außerberufliche Pflegeverantwortung jenseits der Erziehung eigener Kinder einbezogen. In der Art wie diese facettenreichen Themen verhandelt werden, findet sich allerdings wiederum eine Zuspitzung auf das NAV Eine analytisch-strukturelle Konzeption von Reproduktionsarbeit und ihrer gesellschaftlichen Notwendigkeit lässt sich auch in den Dokumenten nicht finden⁴⁵.

Dabei ist generell fraglich, ob Sinnzusammenhänge, die über eine Korrelation verschiedener Ebenen von Arbeitsbedingungen hinausgehen, überhaupt mit dem Mittel der quantitativen Beschäftigtenbefragung gefasst werden können. Leerstellen in den Fragen lassen sich ebenso wenig abbilden wie die Perspektive der Beschäftigten darauf, *warum* sie einzelne Dimensionen

45 Kristin Ideler sieht in der Einbeziehung von Pflegearbeit einen Erfolg des Gender Mainstreamings in ver.di. Vor allem, die Feststellung, dass auch ältere Beschäftigte zunehmend neben ihrer Erwerbstätigkeit pflegen, hebt sie hervor. Jedoch sieht auch Ideler, dass die zielgruppenspezifische Thematisierung von „Guter Arbeit“ weiterhin zu wenig Betrachtung gefunden habe (Ideler, Kristin 2017: 258). Dass Gender Mainstreaming im Bereich der *ver.di-Initiative Gute Arbeit* gut umgesetzt werden konnte und dies dennoch nicht zu einer strukturellen Einbeziehung der Reproduktionssphäre in ihren Publikationen nach sich gezogen hat, liegt möglicher Weise auch an strukturellen Unzulänglichkeiten des Konzepts von Gender Mainstreaming. Mit der top-down Implementierung des Gender Mainstreams (ebd.: 15) sind die Ergebnisse möglicherweise noch nicht überall angekommen.

ihrer Erwerbsarbeit gut oder schlecht bewerten. Dadurch wird es erschwert aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung konkrete gewerkschaftliche Forderungen abzuleiten. Sinnvoll erscheint eine Verwendung der Beschäftigtenbefragung etwa, wie es in einem Gremium ehrenamtlich aktiver Gewerkschaftsmitglieder beschrieben wurde. Sie nutzen die Beschäftigtenbefragung als Abgleich dafür, ob die Tarifverhandlungen mit den Angaben der Beschäftigten bezüglich ihrer Wünsche übereinstimmen. Diese konkrete Form des Abgleichs scheint für das Format der quantitativen Beschäftigtenbefragung passend.

Es ist nicht Ziel dieser Untersuchung eine Evaluation von ver.di's beschäftigtenorientierten Instrumenten vorzunehmen. Aus den Forschungsergebnissen lassen sich dennoch einige Vorschläge für ver.di's Praxis ableiten:

1. *Berücksichtigung der Reproduktionssphäre und anderer Lebensbereiche mit ihren unterschiedlichen Bedingungen für verschiedene Personengruppen:* Insbesondere wenn es um die Ansprache von Beschäftigtengruppen geht, die bislang nicht im Fokus der Gewerkschaft stehen, ist es hilfreich, die Gruppe nicht nur in Bezug zu ihrer Einbindung in die Erwerbsarbeitssphäre in Betracht zu ziehen, sondern auch in ihrer vielfältigen Einbindung in verschiedene Lebensbereiche. Hierfür wäre es sinnvoll, Konzepte für die Ansprache etwa von Alleinerziehenden oder anderen Gruppen, die verstärkt außerberufliche Care-Arbeit verrichten, zu erstellen. Dies kann keine Aufgabe der einzelnen Fachbereiche oder gar der einzelnen Gewerkschaftssekretär*innen sein, sondern müsste eine Querschnittsaufgabe innerhalb ver.di's sein.

2. *Verstärkung des Fokus' auf verschiedene gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse:* Neben dem Geschlechterverhältnis, das eng mit der Einbeziehung von Reproduktionsarbeit verbunden ist, sollte ver.di beginnen auch andere gesellschaftliche Ausschlussmechanismen einzubeziehen und für Betroffene Angebote entwickeln. Insbesondere bezüglich der Achse Race könnte, in einem ersten Schritt, in den Beschäftigtenbefragungen erhoben werden, ob Beschäftigte rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind und dies mit anderen Dimensionen der Erwerbsarbeitsbedingungen korrelieren. Spezifische Belastungen, die für diese Personengruppe relevant sind, würden so überhaupt erst sichtbar und besprechbar. Für Organizing-Kampagnen empfiehlt es sich, einen Bewertungsmaßstab zu entwickeln, der auch weitere Facetten als die Mitgliedergewinnung und das Schaffen stabiler Ehrenamts-Strukturen beinhaltet. So könnte auch die satzungsgemäße Verpflichtung gegen Diskriminierung vorzugehen, Schwerpunkte in den Kampagnen setzen. Bei Amazon wäre dies insbesondere auf Grund der damals präsenten Situation ausländischer Leiharbeiter*innen geboten gewesen. Auch im Fall der Erzieher*innen hätte

eine stärkere Thematisierung ausländischer Facharbeiter*innen in der Kampagne sinnvoll sein können.

3. *Qualitative Elemente in die Beschäftigtenbefragung einbeziehen:* Insbesondere bei den Schwerpunktthemen bietet es sich an auch qualitativ zu erheben, welche Zusammenhänge die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Erwerbsarbeit, sowie ihrer Reproduktionsarbeit sehen. Dies kann helfen passgenauere Ansprachekonzepte zu erstellen. Es kann darüber hinaus Leerstellen in der quantitativen Befragung füllen.

4. *Einbeziehung der Charakteristika unterschiedlicher Dienstleistungsbranchen:* Eine konzeptionelle Einbeziehung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten verschiedener Beschäftigtengruppen in ver.di's Organisationsbereich wäre ebenfalls eine Querschnittsaufgabe, durch die ver.di deutliche Synergieeffekte erzeugen könnte. Die Unterscheidung in eng und lose personenbezogene Dienstleistungen, sowie die Relevanz der unterschiedlichen Dimensionen der Soziabilität von Arbeit können hier Ausgangspunkt sein. Ohne Frage gibt es eine Unmenge an Fachwissen innerhalb einzelner Fachbereiche auf regionaler, Landes- sowie Bundesebene. Eine stärkere Vernetzung der unterschiedlichen Fachbereiche, die mit ähnlichen Dienstleistungsbranchen beschäftigt sind, könnte aber sinnvoll sein. Ver.di könnte so eigene Handlungsfelder und mögliche Forderungen in den unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen schärfen. Damit könnte die Gewerkschaft passgenauere Angebote an die Beschäftigten artikulieren und Ansprachekonzepte entwickeln, die sich nicht mehr implizit oder explizit an Normen orientieren, die aus dem Industrialismus stammen.

Neben den Hinweisen für eine geschlechtergerechtere Gewerkschaftspolitik können aus meiner Studie auch einige Hinweise für zukünftige Forschungsprojekte formuliert werden. Es hat sich einmal mehr als sinnvoll erwiesen, einen erweiterten Arbeitsbegriff der wissenschaftlichen Analyse zu Grunde zulegen. Die Einbeziehung der Reproduktionssphäre als gleichgewichtige gesellschaftliche Sphäre hat einige Ergebnisse dieser Studie erst ermöglicht. Die Leitidee der Soziabilität hat sich als Möglichkeit erwiesen, das dadurch sehr breite Feld der Arbeit zu strukturieren. Es wäre sehr wünschenswert, dies in einem breiteren wissenschaftlichen Rahmen zu implementieren.

Es hat sich zudem gezeigt, dass Forschung im Bereich der Dienstleistungsarbeit neue Ergebnisse für die Arbeitsforschung bereit hält. Nicht nur die zunehmenden, und zunehmend erforschten, Arbeitskämpfe in diesem Bereich (vgl. Artus et al. 2017; Dörre et al. 2016) , machen

das Feld spannend. Insbesondere in den eng personenbezogenen Dienstleistungen ergeben sich gänzlich andere Voraussetzungen, als in industriellen Branchen oder Dienstleistungen mit losem Personenbezug. Hier wäre eine Vertiefung der konzeptionellen Auseinandersetzung sowie die weitere wissenschaftliche Begleitung der Arbeitskämpfe lohnenswert.

Ein Schwerpunkt, der vor allem in den Schnittstellen von Arbeits- und Gewerkschaftsforschung schwierig umzusetzen ist, ist zudem die Einbeziehung gesellschaftlicher Ungleichheitskategorien. Neben der Kategorie Geschlecht, die in den feministischen Strängen der Arbeitsforschung inzwischen gut untersucht ist, wäre ein weiterer Fokus auf die Achsen Race und Ability⁴⁶ auch in Hinblick auf Teilhabe und Ausschlüsse in der Erwerbsarbeitsgesellschaft relevant. Daraus ergeben sich mögliche Forschungsfragen, die auf die Beteiligung von migrantisierten Menschen an gewerkschaftlichem Engagement sowie an Arbeitskämpfen abzielen können.

Zusammenfassend sei festgestellt, dass es feministische Arbeitsforschung im Bereich der Gewerkschaften ermöglicht Praxis und Forschung für beide Seiten gewinnbringend zu verzahnen. Für die Gewerkschaften können feministische Perspektiven neue Themen erschließen und erklären, warum die gewerkschaftliche Ansprache etwa für atypisch beschäftigte Frauen* oft schwieriger ist als für im NAV beschäftigte Männer*. Feministische Arbeitsforschung profitiert auf der anderen Seite davon, Gewerkschaften als zentrale Akteurinnen der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen nicht zu vernachlässigen, da Gewerkschaften hohes gesellschaftliches Gestaltungspotential haben.

Beschäftigtenorientierte Instrumente der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di enthalten einige Ansatzpunkte für die Einbeziehung neuer Beschäftigtengruppen und für die Formulierung neuer, offensiver Ziele gewerkschaftlicher Politik. Dies stellt eine Ressource für ver.di dar. Wo die Einbeziehung von Beschäftigteninteressen nicht funktioniert hatte, muss jedoch der Fokus verstärkt auf die dahinter liegenden gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen gelegt werden. Reproduktionsarbeit und Care-Arbeit, wie sie vor allem in eng personenbezogenen Dienstleistungen geleistet wird, sind zentrale Faktoren nicht nur für gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse, sondern auch für die Möglichkeit zur gewerkschaftlichen Partizipation. Ob

⁴⁶ Im Bereich Ability/Disability ist hervorzuheben, dass ver.di im August 2014 ein Dokument veröffentlicht hat, dass sich schwerpunktmäßig mit den Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung, beschäftigt. Darin wird beispielsweise angemahnt, dass die Hälfte der Beschäftigten mit Behinderung an einem nicht behindertengerecht eingerichteten Arbeitsplatz arbeiten. Diese Beschäftigtengruppe bewertet ihre Arbeitsbedingungen auch schlechter als Beschäftigte mit Behinderung, deren Arbeitsplatz ihren Bedürfnissen gemäß eingerichtet ist (ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit 2014).

ver.di diese bislang schwer erreichten Beschäftigtengruppen zukünftig besser ansprechen kann, ist nicht nur eine Frage der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen, es ist auch eine Frage von gesellschaftlicher Gerechtigkeit.

LITERATURVERZEICHNIS

- AG Feministisch Sprachhandeln (2014): Was tun? Sprachhandeln - aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! 2. Aufl. Humboldt-Universität zu Berlin.
- Almstadt, Esther/Gebauer, Günter/Medjedović, Irena (2012): Arbeitsplatz Kita. Berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen. Bremen: IAW. Text abrufbar unter: http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/download/asset/IAW-Schriftenreihe15.pdf?asset_id=3296036, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Amin, Ash (2000): Post-Fordism. Models, Fantasies and Phantoms of Transition. In: Amin, Ash (Hrsg.), Post-Fordism. A Reader. Oxford: Blackwell, 1–39.
- Anderson, Bridget (2006): Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa. Berlin, Hamburg: Assoziation A.
- Arbeitskreis Strategic Unionism (2013): Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.), Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, 345–375.
- Artus, Ingrid (2010): Prekäre Kämpfe. Herrschaft, Integration und Widerstand im Dienstleistungsbereich. In: jour fixe initiative berlin (Hrsg.), Souveränitäten. Von Staatsmenschen und Staatsmaschinen. Münster: Unrast, 107–123.
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (2017): Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit. Zur Einleitung. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.), Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA Verlag, 7–31.
- Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica (2017): Streik und Gender in Deutschland und China. Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. In: *Industrielle Beziehungen*, 02 (17), 218–240.
- Artus, Ingrid/Rehder, Britta (2017): Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunkt. In: *Industrielle Beziehungen*, 02 (17), 131–134.
- Aulenbacher, Brigitte (2009): Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 65–77.
- Aulenbacher, Brigitte (2010): What's new? Der Wandel der Arbeitsgesellschaft geschlechter- und arbeitssoziologisch begriffen. In: Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin/Manske, Alexandra/Völker, Susanne (Hrsg.), Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/ Mering: Rainer Hampp Verlag, 75–101.
- Auth, Diana (2006): Wohlfahrtsstaat, Geschlechterverhältnis und Pflegearbeit. In: Degener, Ursula/Rosenzweig, Beate (Hrsg.), Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Perspektiven und Analysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 341–358.
- Auth, Diana/Klenner, Christina/Leitner, Sigrid (2015): Neue Sorgekonflikte. Die Zumutungen des Adult worker model. In: Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hrsg.), Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim/ Basel: Beltz Juventa, 42–58.

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung und Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*, 42, 6–19.
- Baethge, Martin (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: *WSI Mitteilungen*, 53 (3), 149–156.
- Becker, Karina/Kutlu, Yalcin/Schmalz, Stefan (2017): Die mobilisierende Rolle des Berufsethos. Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.), *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA Verlag, 255–277.
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. In: *gender...politik...online*, Text abrufbar unter: http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 250–268.
- Becker-Schmidt, Regina/Krüger, Helga (2009): Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefügen: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse. Vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 12–41.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (1999): *Geschlechterforschung und qualitative Methoden*. Opladen: Leske & Budrich.
- Bieber, Daniel/Geiger, Manfred (2014): Personenbezogene Dienstleistungen in komplexen Dienstleistungssystemen - eine erste Annäherung. In: Bieber, Daniel/Geiger, Manfred (Hrsg.), *Personenbezogene Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. Anwendungsfeld „Seltene Krankheiten“*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 9–49.
- Biesecker, Adelheid/Hofmeister, Dabine (2010): Im Fokus: Das (Re)Produktive. Die Neubestimmung des Ökonomischen mithilfe der Kategorie (Re)Produktivität. In: Bauhardt, Christine/Çağlar, Gülay (Hrsg.), *Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 51–80.
- Birke, Peter (2017): Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.), *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA Verlag, 90–113.
- Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.), *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen*. Juli 1976. Berlin: Courage-Verlag, 118–199.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2015): *Der Lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel*. Berlin.
- Bormann, Sarah (2008): Unternehmenshandeln gegen Betriebsratsgründungen. Der Fall Schlecker. In: *WSI Mitteilungen*, 61 (1), 45–50.

- Bormann, Sarah (2011): Organisierung durch Kampagnen am Beispiel Schlecker und Lidl. In: Dörre, Klaus/Haipeter, Thomas (Hrsg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 194–207.
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bruder, Franziska/Dahm, Sigrid/Steinkopf, Knut/Tenbrieg, Torsten (2013): Streik... find ich gut! Organizing und Tarifpolitik. In: Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg: VSA Verlag, 78–97.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017*. Nürnberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017a): *Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015*. 5. Aufl. Berlin. Text abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/93364/f87eef4fb25cb0059b57602f9fca90da/bessere-vereinbarkeit-von-famiie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf>, letzter Zugriff am 06.06.2018.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017b): *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*. 20. Aufl. Berlin.
- Büßelmann, Lina (2016): *Gemeinsam gewinnen! Beteiligung organisieren, prekäre Beschäftigung überwinden, Durchsetzungsfähigkeit stärken. Erneuerung durch Streik III (Dokumentation)*. *rosalux.de*, Text abrufbar unter: <https://www.rosalux.de/dokumentation/id/14355/>, letzter Zugriff am 06.06.2018.
- Butler, Judith (2009a): *Precarious Life, Grievable Life*. In: Butler, Judith (Hrsg.), *Frames of War. When Is Life Grievable?* London, New York: Verso, 1–32.
- Butler, Judith (2009b): Was ist Kritik? Ein Essay über Foucaults Tugend. In: Jaeggi, Rahel/Wesche, Tilo (Hrsg.), *Was ist Kritik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 221–246.
- Butler, Judith (2012): *Gefährdetes Leben. Politische Essays*. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butterwegge, Carolin/Hansen, Dirk (2012): Altersarmut ist überwiegend weiblich. Frauen als Hauptleidtragende des Sozialabbaus. In: Butterwegge, Christoph/Bosbach, Gerd/Birkwald, Matthias W. (Hrsg.), *Armut im Alter. Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 111–129.
- Castel, Robert (2008): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. 2. Aufl. Konstanz: UVK.
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 21–34.
- Cepok, Tobias (2013): Zwischen Wänden: Die Reproduktionsmacht von indonesischen Hausangestellten. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 320–331.
- Correll, Lena (2005): Arbeit und andere Lebensbereiche - „irgendwie vermischt sich das sehr“. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 123–138.

- DGB Bundesvorstand (2017): So haben GewerkschafterInnen gewählt. Text abrufbar unter: <http://www.dgb.de/++co++1aca2e9e-a209-11e7-99c0-525400e5a74a>, letzter Zugriff am 24.05.2018.
- DGB-Index Gute Arbeit (o. J.): Wie funktioniert der Index? *DGB-Index Gute Arbeit*, Text abrufbar unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index>, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Diakonie Hessen (2018): Arbeitsrechtliche Kommission. Text abrufbar unter: <http://www.diakonie-hessen.de/ueber-uns/arbeits-und-dienstvertretungsrecht/arbeitsrechtliche-kommission.html>, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Dörre, Klaus (2008): Die strategische Wahl der Gewerkschaften. Erneuerung durch Organizing? In: *WSI Mitteilungen*, 61 (1), 3–11.
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus-Verlag, 35–64.
- Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel von Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 267–301.
- Dörre, Klaus (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 23 (3), 348–365.
- Dörre, Klaus/Fuchs, Tatjana (2005): Prekarität und soziale (Des-) Integration. In: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 63, 20–35.
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2016): *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Dribbusch, Heiner (1998): Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA - Das Beispiel „Justice for Janitors“. In: *WSI Mitteilungen*, 51 (5), 281–291.
- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2., erw. und akt. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 207–239.
- Erickson, Christopher L./Fisk, Catherine L./Milkman, Ruth/Mitchell, Daniel J.B./Wong, Kent (2002): Justice for Janitors in Los Angeles. Lessons from Three Rounds of Negotiations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 543–567.
- Falk, Susanne (2005): *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fichter, Michael/Kreis, Joachim/Pollach, Günter/Stöss, Richard/Zeuner, Bodo (2004): *Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Abschlussbericht*. Text abrufbar unter: <http://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/materialien/GEWREXSCHLUSS/index.html>, letzter Zugriff am 24.05.2018.
- Fiedler, Julia/Beuth, Patrick/Endres, Alexandra/Faigle, Philip (2013): *Leiharbeiter: Aufstand gegen Amazon*. In: *Die Zeit*, Hamburg, 21. Februar 2013. Text abrufbar unter: <https://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2013-02/amazons-abbitte>, letzter Zugriff am 23.05.2018.

- Fier, Andreas (2014): Blick in das Amazon-Versandzentrum Werne. Business-on.de. Text abrufbar unter: http://www.business-on.de/muenster/picker-und-packer-blick-in-das-amazon-versandzentrum-werne-_id5867.html, letzter Zugriff am 08.06.2018.
- Flick, Uwe (2003): Design und Prozess qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 2. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 252–265.
- Foucault, Michel (2006): Die Geburt der Biopolitik. Vorlesung am Collège de France, 1978-1979. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy (1996): Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy (1998): Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation. In: Berlin, 1–14. Text abrufbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-126247>, letzter Zugriff am 14.04.2017.
- Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Janszen, Eric/Altwater, Elmar (Hrsg.), Das Ende des Kasino-Kapitalismus? Globalisierung und Krise. Blätter Verlags-Gesellschaft, 86–100.
- Frey, Michael (2007): Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik durch Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit — „Riskante Chancen“ für Frauen. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 165–182.
- Funder, Maria (2008): Geschlechterverhältnisse und Wirtschaft. In: Maurer, Andrea (Hrsg.), Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 411–429.
- Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen/ Berlin/ Toronto: Budrich UniPress.
- Gather, Claudia/Geißler, Birgit/Rerrichs, Maria S. (2008): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Geiger, Manfred (2014): Die wachsende Bedeutung von personenbezogenen Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. In: Personenbezogene Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. Anwendungsfeld „Seltene Krankheiten“. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 51–84.
- Geissler, Birgit (2008): Zeitsouveränität. Die paradoxe Suche nach Selbstbestimmung. In: Wagner, Gabriele/Hessinger, Philip (Hrsg.), Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 257–277.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 2., durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gorz, André (1994): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Hamburg: Rotbuch Verlag.
- Gorz, André (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Haipeter, Thomas (2011a): Einleitung: Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung. Über alte und neue Leitbilder. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–28.
- Haipeter, Thomas (2011b): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hälker, Juri (2008): Organizing. Die Kernelemente. In: Hälker, Juri (Hrsg.), *Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation*. Hamburg: VSA Verlag, 3–28.
- Haug, Frigga (2009): *Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke*. Hamburg: Argument-Verlag.
- Hayek, Friedrich A. (1959): *Missbrauch und Verfall der Vernunft. Ein Fragment*. Frankfurt am Main: Fritz Knapp Verlag.
- Heinrich, Michael (2005): *Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung*. 3. Aufl. Stuttgart: Schmetterling-Verlag.
- Henninger, Annette/Papouschek, Ulrike (2006): Entgrenzte Erwerbsarbeit als Chance oder Risiko? Mobile Pflege und die Medien- und Kulturindustrie im Vergleich. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 2 (16), 189–209.
- Henninger, Annette/Wimbauer, Christine (2009): „Arbeit“ und „Liebe“ - Ein Widerspruch? In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 100–118.
- Hochschild, Arlie Russell (2001): Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Hutton, Will/Beck, Ulrich (Hrsg.), *Die Zukunft des globalen Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 157–176.
- Hoffrogge, Ralf (2011): *Sozialismus und Arbeiterbewegung in Deutschland. Von den Anfängen bis 1914*. Stuttgart: Schmetterling-Verlag.
- Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): Sicher durch die Krise? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.), *Gewerkschaftliche Erneuerung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 167–193.
- Honneth, Axel (2014): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. 8. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Honneth, Axel/Stahl, Titus (2013): Wandel der Anerkennung. Überlegungen aus gerechtigkeits-theoretischer Perspektive. In: Honneth, Axel/Lindemann, Ophelia/Voswinkel, Stephan (Hrsg.), *Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Campus, 275–300.
- Ideler, Kristin (2017): Aufwertung reloaded. Die Tarifaueinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.), *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA Verlag, 76–89.
- Ideler, Kristin (2017): *Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di* (unveröffentlichtes Manuskript).

- IG Metall (2018): Miteinander für morgen. Mehr Geld und Wahloption bei der Arbeitszeit. Text abrufbar unter: <https://www.igmetall.de/miteinander-fuer-morgen-metall-tarifrunde-2018-26181.htm>, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Jaeggi, Rahel/Kübler, Lukas (2014): Pathologien der Arbeit. Zur Bedeutung eines gesellschaftlichen Kooperationsverhältnisses. In: *WSI Mitteilungen*, 67 (7), 521–527.
- Janczyk, Stefanie (2005): Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits-)Gesellschaft. In: Ingrid, Kurz-Scherf/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), *In Arbeit: Zukunft*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 104–122.
- Janczyk, Stefanie (2008): „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und Work-Life-Balance: Über Verengungen und Ausblendungen in einer Debatte. In: Marburger Gender-Kolleg (Hrsg.), *Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 70–84.
- Janczyk, Stefanie (2009): Arbeit und Leben: Eine spannungsreiche Ko-Konstitution. Zur Revision zeitgenössischer Konzepte der Arbeitsforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Jürgens, Kerstin (2010): Arbeit und Leben. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 483–510.
- Kambartel, Friedrich (1993): Arbeit und Praxis. Zu den begrifflichen und methodologischen Grundlagen einer aktuellen politischen Debatte. In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 41 (2), 239–249.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*. Berlin: sigma.
- Kerber-Clasen, Stefan (2017): *Umkämpfte Reformen im Kita-Bereich. Veränderte Arbeitsprozesse, alltägliche Aushandlungen und Streiks von Kita-Fachkräften*. Baden-Baden: edition sigma.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, Günter G. (2003): Subjektivierung von Arbeit– Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 57–114.
- Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 14–48.
- Klinger, Cornelia (2013): Krise war immer... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Appelt, Erna/Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 82–104.
- Klunder, Nina/Meier-Gräwe, Uta (2017): Gleichstellung und innerfamiliäre Arbeitsteilung. Mahlzeitenmuster und Beköstigungsarbeit in Familien im Zeitvergleich. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.), *Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden*. Wiesbaden, 65–90.
- Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): *Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg: VSA Verlag.

- Kortschak, Daniel (2013): Arbeitsbedingungen bei Amazon: Arbeit bei Amazon kann krank machen. Frankfurter Rundschau. Text abrufbar unter: <http://www.fr.de/wirtschaft/arbeit-soziales/arbeitsbedingungen-bei-amazon-arbeit-bei-amazon-kann-krank-machen-a-644443>, letzter Zugriff am 08.06.2018.
- Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Krell, Gertraude (2001): Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Diskussionsbeitrag. In: *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 8 (1), 9–36.
- Kreß, Hartmut (2011): Das kirchliche Arbeitsrecht und der Schutz der individuellen Grundrechte. In: *Zeitschrift für Evangelische Ethik*, 55. Jg, 3–10.
- Krondorfer, Birge/Prokop, Sabine/Brunner, Claudia/Fink, Dagmar (2013): Prekarität und Freiheit? Zwischen Unterwerfung und Anrufung, Singularität und Kollektivität. In: Brunner, Claudia/Fink, Dagmar/Krondorfer, Birge/Prokop, Sabine (Hrsg.), Prekarität und Freiheit? Feministische Wissenschaft, Kulturkritik und Selbstorganisation. Münster: Westfälisches Dampfboot, 9–22.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1994a): Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1994b): Es gibt nur zwei Freiheiten. Plädoyer für eine konsequente Politik der Arbeitszeitverkürzung. In: Negt, Oskar (Hrsg.), Die zweite Gesellschaftsreform. 27 Plädoyers. Göttingen: Steidl Verlag, 55–64.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2005): „Arbeit neu denken, erforsche, gestalten“. Ein feministisches Projekt. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Bd. 4. Münster: Westfälisches Dampfboot, 15–35.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2007): Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern in der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Sabine (Hrsg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 269–284.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2016): „Lust auf Revolution?“ – Geschlechterkonstellationen im Zusammenhang von Arbeit, Zeit, Utopie und Revolution. In: *Femina Politica*, 25 (2), 93–103.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (2005): Einleitung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Bd. 4. Münster: Westfälisches Dampfboot, 7–14.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2006): Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik. In: *gender...politik...online*, Text abrufbar unter: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/kurzscherrf_lepperhoff_scheele/kurz_scherf_lepperhoff_scheele.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo (2001): Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. Für eine neue Debatte über alte Grundwerte. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 3 (01), 147–160.
- Kutlu, Yalcin (2013): Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.), Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 226–241.

- Kwasniewski, Nicolai (2013): ARD-Dokumentation: Wie Amazon Leiharbeiter kaserniert. In: *Spiegel Online*, 13. Februar 2013. Text abrufbar unter: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/ard-reportage-dokumentiert-missstaende-in-der-leiharbeit-bei-amazon-a-883156.html>, letzter Zugriff am 23.05.2018.
- Lange, Moritz (2007): *Organizing bei ver.di. Acht Interviews*. Berlin.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2005): Wissenschaft und Praxis im Dialog. Ein Ansatz parxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung. In: *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*, Bd. 4. Münster: Westfälisches Dampfboot, 69–85.
- Lobenstein, Caterina/Lau, Mariam (2018): Oder soll man es lassen? Private Helfer retten Flüchtlinge und Migranten im Mittelmeer aus Seenot. Ist das legitim? Ein Pro und Contra. In: *Die Zeit*, 29. Aufl. 11. Juli 2018. Text abrufbar unter: <https://www.zeit.de/2018/29/seenotrettung-fluechtlinge-privat-mittelmeer-pro-contra/komplettansicht>, letzter Zugriff am 23.05.2018.
- Löbl, Diana/Onneken, Peter (2013): *Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon*.
- Lorey, Isabell (2012): *Die Regierung der Prekären*, Bd. 14. Wien - Berlin: Turia & Kant.
- Lührs, Hermann (2006): *Kirchliche Arbeitsbeziehungen. Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden*. Tübingen: Eberhard Karls Universität Tübingen.
- Lutz, Helma (2008): *Die 24-Stunden-Polin*. In: *Achsen der Ungleichheit*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Macpherson, Crawford B. (1973): *Die politische Theorie des Besitzindividualismus. Von Hobbes bis Locke*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Madörin, Mascha (2010): Care Ökonomie. Eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften. In: Bauhardt, Christine/Çaglar, Gülay (Hrsg.), *Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 81–104.
- Maier, Friederike (1994): Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! In: Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hrsg.), *Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis. Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft*. Berlin: Edition Sigma, 15–39.
- Majakowski, Wladimir (1982): *Her mit dem schönen Leben. Gedichte, Poeme, Aufsätze, Reden, Briefe und Stücke ausgewählt von Thomas Brasch*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Massarrat, Mohssen (2010): Arbeitszeitverkürzung. Projekt gegen Neoliberalismus und Massenarbeitslosigkeit. In: *Sozialismus*, 11, 29–35.
- Matrai, David/Wohland, Ulrich (2008): Vom Bohren dicker Bretter. Zur gewerkschaftspolitischen Relevanz der Lidl-Kampagne. In: *WSI Mitteilungen*, 61 (1), 51–54.
- Mayer, Horst Otto (2013): *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. 6. Aufl. München: Oldenbourg Verlag.
- Mayerhofer, Elisabeth (2013): Selbständigkeit jenseits der Prekarität. Kulturberufe, Strukturwandel und Pauperisierung. In: Fink, Dagmar/Krondorfer, Birge/Prokop, Sabine/Brunner, Claudia (Hrsg.), *Prekariät und Freiheit? Feministische Wissenschaft, Kulturkritik und Selbstorganisation*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 56–64.

- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Aufl. Weinheim/ Basel: Beltz.
- Mayring, Philipp (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 9. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 468–475.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews--vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Westdeutscher Verlag, 441–471.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview. Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 465–479.
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Bielefeld: transcript.
- Müller-Jentsch, Walther (1982): Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Schmidt, Gert/Braczyk, Hans-Joachim/von dem Knesebeck, Jost (Hrsg.), Materialien zur Industriosozilogie. Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, 408–432.
- Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.) (1993): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 2., erw. und verb. Aufl. München/ Mering: Hampp.
- Müller-Jentsch, Walther (2006): Kapitalismus ohne Gewerkschaften? In: Brinkmann, Ulrich/Krenn, Karoline/Schief, Sebastian (Hrsg.), Endspiel des kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 169–180.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.), Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 51–78.
- Müller-Jentsch, Walther (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung. 2., völlig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mussmann, Frank (2009): Der DGB-Index „Gute Arbeit 2007“. Erste Ergebnisse. In: Gute Arbeit. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und betriebliche Praxis. Hannover: Offizin, 160–174.
- Nachtwey, Oliver/Wolf, Luigi (2013): Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im Dienstleistungssektor. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.), Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 179–198.
- Nickel, Hildegard Maria (2007): Tertiärisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung - neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 27–44.
- Nickel, Hildgard-Maria/Hüning, Hasko (2008): Frauen an die Spitze? Zur Repolitisierung der Arbeits- und Geschlechterdebatte. In: Eickelpasch, Rolf/Rademacher, Claudia/Ramos Lobato, Philipp (Hrsg.),

- Metamorphosen des Kapitalismus - und seiner Kritik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 216–239.
- Nierling, Linda (2013): Anerkennung in erweiterter Arbeit. Eine Antwort auf die Krise der Erwerbsarbeit? Berlin: edition sigma.
- Notz, Gisela (2010): Das Private ist (noch immer nicht) politisch. Gunda-Werner-Institut. Text abrufbar unter: <https://www.gwi-boell.de/de/2010/10/30/das-private-ist-noch-immer-nicht-politisch>, letzter Zugriff am 20.02.2018.
- Nowak, Iris (2011): Fürsorgliche Praxis als prekäre Lohnarbeit. Fragen zu den Erfahrungen der Beschäftigten. In: *Das Argument*, 292 (3), 381–391.
- Ostendorf, Helga (2016): Bildungschancen von Erzieher_innen. Durchlässigkeit in die Sackgasse? Berlin.
- Podann, Audrey-Catherine (2012): Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften. Opladen/ Berlin/ Toronto: Budrich UniPress.
- Pongratz, Hans J./Voß, Günter G (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: sigma.
- Precarias a la deriva (2005): Ein sehr vorsichtiger Streik um sehr viel Fürsorge (Vier Hypothesen). In: transversal „Precariat“. Text abrufbar unter: <http://eipcp.net/transversal/0704/precarias2/de>, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1996): Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist „semi“ an traditionellen Frauenberufen? In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.), Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 276–302.
- Rehder, Britta (2007): Kampagnenpolitik zwischen Siegen und Los Angeles. In: *Magazin Mitbestimmung*, 12, 10–15.
- Rehder, Britta (2008): Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisationserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 18 (3), 432–456.
- Rehder, Britta (2014): Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.), Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241–264.
- Rehder, Britta (2016): Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. In: *Industrielle Beziehungen*, 23 (3), 366–373.
- Rekittke, Arnold/Schuckart-Witsch, Berno (2014): Arbeiten bei Kirche, Diakonie und Caritas - normale Arbeitgeber? oder: Streikrecht ist Grundrecht - auch in der Kirche. In: Panitzsch-Wiebe, Marion/Becker, Bjarne/Kunstreich, Timm (Hrsg.), Politik der Sozialen Arbeit - Politik des Sozialen. Opladen/ Berlin/ Toronto: Budrich, 204–210.
- Rengers, Martina/Bringmann, Julia/Holst, Elke (2017): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP. In: *Wirtschaft und Statistik*,.
- Reuschling, Felicitä: (2010): Deutsche Geschlechter. In: Nationalismuskritik, Projektgruppe (Hrsg.), Irrsinn der Normalität. Aspekte der Reartikulation des deutschen Nationalismus. Münster: Westfälisches Dampfboot, 61–87.

- Rostock, Petra (2007): Gleichstellungshindernis Reproduktionsarbeit. Löst die Beschäftigung von HausarbeiterInnen das Vereinbarkeitsdilemma? Text abrufbar unter: http://web.fu-berlin.de/gpo/petra_rostock.htm, letzter Zugriff am 14.05.2018.
- Safri, Maliha/Graham, Julie (2010): The Global Household: Toward a Feminist Postcapitalist International Political Economy. In: *Signs*, 36 (1), 99–125.
- Sauer, Birgit (2006): Geschlechterdemokratie und Arbeitsteilung. Aktuelle feministische Debatten. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31 (2), 54–76.
- Scheele, Alexandra (2009a): Hat die Wirtschaftskrise ein Geschlecht? In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 2009 (03), 26–28.
- Scheele, Alexandra (2009b): Jenseits von Erwerbsarbeit? Oder: Ein neuer Versuch, die richtigen Fragen zu finden. In: *Feminismus, Kritik und Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 180–195.
- Schmitz, Jutta (2012): Der Arbeitsmarkt als Armutsfalle. Sind die Beschäftigten von heute die Altersarmen von morgen? In: Butterwegge, Christoph/Bosbach, Gerd/Birkwald, Matthias W. (Hrsg.), *Armut im Alter. Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 95–110.
- Schreier, Margit (2012): *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: Sage.
- Schreier, Margit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 15 (1).
- Schulten, Johannes (2013): Organizing auf hessisch. Das Organizing-Projekt von ver.di bei Amazon in Bad Hersfeld. In: Wetzel, Detlef (Hrsg.), *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*. Hamburg: VSA Verlag, 260–268.
- Schulze Buschoff, Karin (2016): *Atypische Beschäftigung in Europa. Herausforderungen für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung*. Düsseldorf: WSI Study.
- Seppelt, Jana/Jaedicke, Julian/Reimann, Heiner (2011): Zwischen Aufopferung und Arbeitskampf. In: *Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*, 07 (2011), 142–147.
- Silver, Beverly J. (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin - Hamburg: Assoziation A.
- Sperling, Hans Joachim (2014): Gewerkschaftliche Betriebspolitik. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 485–504.
- Spilker, Niels (2010): *Die Regierung der Prekarität. Zur neoliberalen Konzeption unsicherer Arbeitsverhältnisse*. Münster: Unrast.
- Spivak, Gayatri (1985): The Rani of Simur: An Essay in Reading the Archives. In: *History and Theory*, 24 (3), 247–272.
- statista (2018): Anzahl der Mitglieder der Gewerkschaft ver.di von 2007 bis 2017. Text abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74814/umfrage/mitglieder-der-gewerkschaft-verdi-seit-2001/>, letzter Zugriff am 07.06.2018, letzter Zugriff am 05.07.2018.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Zeitverwendungserhebung - Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen - 2012/2013*. Wiesbaden. Text abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/EinkommenKonsumLebensbedingungen/Zeitbudgeterhebung/Zeitverwen->

dung5639102139004.pdf;jsessionid=AC4A20CD9E8A4040CD2AB1139F44B420.cae1?__blob=publicationFile, letzter Zugriff am 01.03.2018.

Streeck, Wolfgang (2016): Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. In: *Industrielle Beziehungen*, 23 (1), 47–60.

Tronto, Joan C. (2013): *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. New York London: New York University Press.

trouble everyday collective (2014): *Die Krise der sozialen Reproduktion. Kritik, Perspektiven, Strategien und Utopien*. Münster: Unrast.

Tudor, Alyosxa (2010): Rassismus und Migrantismus: die Relevanz einer kritischen Differenzierung. In: Nduka-Agwu, Adibeli/Hornscheidt, Lann (Hrsg.), *Rassismus auf gut Deutsch: ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen*. Frankfurt am Main: Brandes & Absel, 396–420.

Varela, María do Mar Castro/Dhawan, Nikita (2005): *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung*. Bielefeld: transcript.

ver.di (Hrsg.) (2011): *Vereint für Gerechtigkeit. Geschäftsbericht 2007-2011*. Berlin.

ver.di (Hrsg.) (2014): *Stärke. Vielfalt. Zukunft. Geschäftsbericht 2011 - 2014*. Berlin.

ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit (2014): *Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung. So beurteilen sie selbst die Lage*.

ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit (2016a): *Unbezahlte Arbeit. Umfang - Orte - Zeiten. Ein Report zur Lage im Dienstleistungssektor auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit*.

ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit (2016b): *Arbeitszeit und Belastung. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2014/2015 für den Dienstleistungssektor*.

ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit (2017): *Arbeitszeitrealitäten im Dienstleistungssektor. Wie bewerten Beschäftigte die Situation?*

Vobruba, Georg (2007): *Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft. 2., erweiterte Auflage*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Voß, Günter G. (2007): Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Zur Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 97–113.

Voß, Günter G./Weiß, Cornelia (2005): Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), *In Arbeit: Zukunft*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 139–153.

Wagner, Alexandra/Wiethold, Franziska (2009): Prekäre Beschäftigung und Geschlecht. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (Hrsg.), *Feminismus: Kritik und Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 197–213.

Wertmüller, Sebastian (2009): *Gute Arbeit - schöner wohnen? Thesen zur gewerkschaftlichen Positionierung*. In: Borchers, Dagmar/Pape, Klaus (Hrsg.), *Gute Arbeit. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und betriebliche Praxis*. Zürich: Offizin, 175–178.

- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Wimbauer, Christine (2004): Umverteilung oder Anerkennung? Und wenn: Wovon und durch wen? Theoretische Überlegungen zur aktuellen Debatte um Anerkennung oder Umverteilung. New Haven: DFG-Projekt „Liebe“, (Erwerbs-)Arbeit, Anerkennung - Entgrenzung und Pluralisierung intersubjektiver Anerkennungschancen in Paarbeziehungen?
- Winker, Gabriele (2010): Prekarisierung und Geschlecht. Eine intersektionale Analyse aus Reproduktionsperspektive. In: Manske, Alexandra/Pühl, Katharina (Hrsg.), Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 165–184.
- Winker, Gabriele (2011): Soziale Reproduktion in der Krise. Care Revolution als Perspektive. In: *Das Argument: Care - eine feministische Kritik der politischen Ökonomie?*, 292 (3), 333–344.
- Winker, Gabriele (2012): Erschöpfung des Sozialen. In: *Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*, 2012 (4), 6–13.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.
- Winker, Gabriele/Nowak, Iris/Hausotter, Jette (2012): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten. In: *WSI Mitteilungen*, 4 (2012), 272–280.
- Wohland, Ulrich (2013): Kampagnen, Organizing und mitgliederorientierte Tarifpolitik. Konzepte und Praxis. In: Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.), Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg: VSA Verlag, 65–76.
- Wright, Erik O. (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: *American Journal of Sociology*, 105 (4), 957–1002.
- WSI (2017a): Gewünschte Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter 2015. In: *GenderDatenPortal*, Text abrufbar unter: <https://www.boeckler.de/112028.htm>, letzter Zugriff am 07.06.2018.
- WSI (2017b): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2015. *GenderDatenPortal*, Text abrufbar unter: <https://www.boeckler.de/53494.htm>, letzter Zugriff: 07.06.2018.
- WSI (2017c): Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit 2012/2013. *GenderDatenPortal*, Text abrufbar unter: <https://www.boeckler.de/109009.htm>, letzter Zugriff am 07.06.2018.

UNTERSUCHTE DOKUMENTE:

- Dathe, Dietmar/ Paul, Franziska (2011): Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastungen aus der Sicht von Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Eine Analyse mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2013): Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten es die Betriebe mit dem Arbeitsschutzgesetz? So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Berlin.
- Fahimi, Yasmin/ Pickhaus, Klaus/ Rothe, Karsten/ Schulze, Hans-Joachim (2012): Der Schlüssel zu einer wirksamen Burnout-Prävention. In: *Gute Arbeit. Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung*, 4/2012, S.13-17.

- Fuchs, Tatjana (2009a): Arbeitsqualität aus Sicht von Altenpfleger/innen. Berlin.
- Fuchs, Tatjana (2009b): Arbeitsqualität aus Sicht von Krankenpfleger/innen. Berlin.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2013): So beurteilen die Beschäftigten die Rentenlage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit 2013. Berlin.
- Roth, Ines (2011): Die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern aus Sicht der Beschäftigten. Ein Branchenbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.
- Schulze, Hans-Joachim (2010): Arbeitsberichterstattung aus Sicht der Beschäftigten muss Dauereinrichtung werden. In: Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 12/2010, S.21-22.
- Uellenberg van Dawen, Wolfgang (2011): Gute Arbeit für die Beschäftigten, gute Dienstleistungen für die Menschen (Redeskript). Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (ohne Jahr): Gute Arbeit basiert auf Beteiligung. De [sic!] Initiative Gemeinsam für Gute Arbeit stellt sich vor. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit, DGB – Index Gute Arbeit (ohne Jahr b): Gute Arbeit! Wie durch den DGB-Index die Qualität der Arbeitsbedingungen im Betrieb ermittelt und verbessert wird. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (ohne Jahr c): Gemeinsam für Gute Arbeit! In Betrieben und Verwaltungen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2010): Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen. Wie die Beschäftigten die Gestaltung ihrer Arbeit beurteilen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2011a): Arbeit in Bibliotheken. Wie die Beschäftigten die Qualität der Arbeitsbedingungen in öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken beurteilen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2011b): Arbeit mit Kunden, Patienten, Klienten. So bewerten die Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen die Arbeitsbedingungen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2011c): Arbeitshetze. So beurteilen die Beschäftigten die Situation in den Dienstleistungsbranchen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2011d): Daten zu Taten. Gemeinsam für Gute Arbeit! Wie Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen beurteilen und verändern. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2013a): Arbeitsbedingungen bei METRO Cash & Carry. So beurteilen die Beschäftigten die Lage in Niedersachsen, Hamburg und Bremen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2013b): Arbeitsbedingungen im Handel. So beurteilen die Beschäftigten des Groß- und Einzelhandels die Lage in Hamburg. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2013c): Arbeitsethos hoch. Arbeitshetze massiv. Bezahlung völlig unangemessen. Beschäftigte in Pflegeberufen - So bewerten sie ihre Arbeitsbedingungen. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2013d): Der Kodex Gute Arbeit. Berlin.
- ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2013e): Hier sind viele fusionsgeschädigt. Gute Arbeit Schritt für Schritt umsetzen in einem Stadtwerke-Konzern. Berlin.

ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.) (2013f): Mit Schirm, Charme und Herz. Wir werden gebraucht. 2. Zukunftskontrakt der ehrenamtlichen Gremien für 2013 – 2015. Hamburg.

ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit (2014a): Wertschätzung. So beurteilen die Beschäftigten in den Dienstleistungs-Branchen die soziale Kompetenz ihrer Vorgesetzten. Berlin.

ver.di – Bundesvorstand (2013): Repräsentativumfrage macht deutlich: Sehr schwere Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Berlin.

ver.di – FB 10 Postdienste, Spedition und Logistik (2010): Gemeinsam für „gute Arbeit“ und bessere Arbeitsbedingungen. Ver.di Betriebsräte und Beschäftigte der Postbank Filialvertrieb AG. München.

ver.di – FB 12 Handel (2013a): Die Einkommenssituation im Hamburger Einzelhandel. So beurteilen die Beschäftigten ihre Lage. Hamburg

ver.di – FB 12 Handel (2013b): Die Einkommenssituation im Hamburger Großhandel. So beurteilen die Beschäftigten ihre Lage. Hamburg.

1. Gesellschaftlich-politische Dimension von Arbeit

Code	i/d ⁴⁸
1.1 (Fehlender) Zugang zu existenzsichernder Arbeit	d
1.1.1 ...für Arbeitende	i
- (111j) jenseits des/ im NAV	i
- (111g) mit geringer Qualifikation	i
1.1.2 Ausschluss von Menschen auf Grund von Zuschreibungen zu Personengruppen (Race, Gender...)	d
1.1.3 (Un)Sicherheitsversprechen in Arbeitsverhältnissen	i
- (113b) Befristung	i
1.2 Partizipation	d
1.2.1 Teilhabe an öffentlichen Prozessen	d
1.2.2 Teilhabe an politischen Prozessen	d
1.2.3 Teilhabe an betrieblichen Prozessen	d
- (123a) Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit durchsetzen	i

- (123b) betriebliche Interessenvertretung	i
1.2.4 Teilhabe an gewerkschaftlichen Prozessen	d
- (124p) Projekt „Gute Arbeit“/ Kampagnen als gemeinsamer Prozess	i
- (124t) Tarifrecht einhalten und gestalten	i
- (124a) Arbeitsrecht einhalten und gestalten	i
1.3. Gewerkschaftliche Organisationsinteressen	i
1.4. Gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit	

⁴⁷ Die Kategorien, welche für die Auswertung der Interviews hinzukamen, wurden kursiv markiert.

⁴⁸ I = induktiv, d = deduktiv gewonnene Kategorie

2 Externe Dimension von Arbeit

Code	i/d
2.1. Vereinbarungen	d
2.1.1 Vereinbarung von Beruf und Familie / Care-Tätigkeit	d
2.1.2 Vereinbarung von Beruf und Leben	d
2.1.3 Vereinbarung von Familie und Leben	d
2.1.4 Platz für politisches Engagement	d
2.2 durch Erwerbsarbeit strukturierte Zeit	d
2.2.1 Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit	i
2.2.2 Lage der Arbeitszeit	i
2.2.3 Arbeitszeit (i.S.v. Dauer)	d
2.2.4 Arbeitszeitverkürzung	d
2.2.5 Altersteilzeitmodelle	i
2.2.6 Öffnungszeiten	i
2.3 bedarfsgerechte ökonomische Absicherung	d
2.3.1* Gehalt (ohne Tendenz ob bedarfs- oder leistungsorientiert)	d
2.3.1 Gehalt	d
- (231m) Mindestlohn (8,50)	i
- (231s) Sonderzahlungen	

Code	i/d
2.3.2 Alterssicherung/Rente	i
2.4 Gesellschaftliche Wertschätzung ...	d
2.4.1 ... der Berufstätigkeit	d

3. Interne Dimension von Arbeit

Code	i/d
3.1 Arbeitsinhalt	d
3.1.1 Erreichen vorgegebener Ziele	i
3.1.2 interessante Tätigkeit	i
3.2 Berufliche Zukunftsaussichten	i
3.2.1 Weiterbildungsmöglichkeiten	i
3.2.2 Ausbildung	i
3.3 Verdienst	i
3.3.1 Leistungsgerechter Lohn	i
3.3.2 Geld für Erwerbsarbeitsbezogenes	i
3.4 Arbeitsbedingung	d
3.4.1 Arbeitsleistung	i
- (341p) Potentialförderung	i
3.4.2 Zeit IN der Erwerbsarbeit	d
- (342p) Pausen	i
3.4.3 Personalbemessung	i
3.4.4 Arbeitsort	d
3.4.5 Anforderungen	d

Code	i/d
- (345p) psychische/emotionale Anforderungen	i
- (345k) körperliche Anforderungen	i
3.5 Arbeitsdruck	i
3.6 Interaktive Arbeit	d
3.7 Anerkennung der Tätigkeiten in der Arbeit	d
3.7.1 persönliche Sinnhaftigkeit der Arbeit	i
3.8 Behandlung bei der Arbeit	d
3.8.1 Umgang der Vorgesetzten	i
3.8.2 Umgang zwischen Kolleg*innen	i
3.9 Mitbestimmungskultur im Betrieb	d
3.9.1 Handlungsmacht in der Arbeit	d
- (391b) Belohnung/ Förderung von Innovationsbereitschaft	i
3.9.2 Transparenz gegenüber den Beschäftigten	i
3.10 Selbstbestimmung/ Kreativität	d
3.11 Traumjob/ Stellenwert der Erwerbsarbeit	

4. Organizing

Code	i/d
4.1 Strukturelle Vorgaben	<i>d</i>
4.2 Politische Ziele	<i>i</i>
4.3 Verhältnis zu GS/ ver.di	<i>i</i>
4.4 Verhältnis zu /Erwartungen von Ehrenamtlichen	<i>i</i>
4.5 Eigene Arbeitsbedingungen	<i>i</i>

5. Die „typische“ Erzieherin	<i>i</i>
------------------------------	----------

6. Der „typische“ Amazonier	<i>i</i>
-----------------------------	----------

7. Sonstiges	
--------------	--